

## Kutsumusta, auttamista ja itsensä toteuttamista

Pappien ja kanttorien suhde työhön, työhyvinvointi ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin  
Kirkon akateemisten jäsenkyselyssä 2014

*Kati Niemelä*

# Kutsumusta, auttamista ja itsensä toteuttamista

Pappien ja kanttorien suhde työhön, työhyvinvointi  
ja suhtautuminen ajankohtaisiin kysymyksiin Kirkon  
akateemisten kyselyssä 2014

*Kati Niemelä*

ISBN 978-951-693-336-1  
ISSN 2341-7641

Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 38

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	3
1.1	Pappina ja kanttorina muuttuvassa yhteiskunnassa.....	3
1.2	Papin ammatti ja koulutus.....	6
1.3	Kanttorin ammatti ja koulutus.....	10
1.4	Kirkon akateemiset – AKI r.y. ....	13
2	KIRKON AKATEEMISTEN JÄSENKYSELY 2014.....	16
2.1	Tutkimustehtävä.....	16
2.2	Suhde työhön.....	17
2.3	Työhyvinvointi.....	18
2.4	Kyselyn toteuttaminen ja vastaajat.....	19
3	PAPPIEN JA KANTTORIEN SUHDE TYÖHÖN.....	22
3.1	Johdanto.....	22
3.2	Työn merkitys papeille ja kanttoreille.....	22
3.3	Pappien ja kanttorien työn keskeiset työalueet ja työorientaatio.....	29
4	PAPPIEN JA KANTTORIEN TYÖHYVINVOINTI.....	41
4.1	Johdanto.....	41
4.2	Tyytyväisyys työhön.....	41
4.3	Työssä parasta ja pahinta.....	42
4.4	Tyytyväisyys työstä saatuun taloudelliseen korvaukseen ja taloudellisen tilanteen näkyminen työssä.....	55
4.5	Työaika, työmäärä ja niiden hallinta.....	59
4.6	Mihin työaika kuluu?.....	63
4.7	Työssä jaksaminen ja uupuminen.....	66
5	PAPPIEN JA KANTTORIEN SUHTAUTUMINEN AJANKOHTAISIIIN KYSYMYKSIIN.....	72
5.1	Johdanto.....	72
5.2	Kirkkoherran säilyminen kirkkoneuvoston puheenjohtajana.....	72
5.3	Tuleeko kanttorin viran säilyä pakollisena kirkkojärjestyksessä?.....	74
5.4	Samaa sukupuolta olevien parisuhteet ja kirkko.....	75
5.5	Työaika seurakuntatyössä.....	78
6	KIRKON AKATEEMISET JA TYYTYVÄISYYS NIIDEN TOIMINTAAN.....	84
6.1	Johdanto.....	84
6.2	Mielikuva AKIsta.....	84
6.3	Mielikuva Suomen Kanttori-urkuriliitosta ja Suomen kirkon pappisliitosta ..	85

6.4 Tyytyväisyys oman liiton toimintaan.....	88
6.5 Kirkon akateemisten AKI ry:n toiminta ja sen kehittäminen.....	91
7 TULOSTEN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	96
7.1 Työn merkitys.....	96
7.2 Seurankuntatyön tehtävien tärkeys ja orientaatio työhön .....	97
7.3 Pappien ja kanttorien työhyvinvointi .....	98
7.4 Pappien ja kanttorien suhtautuminen muihin ajankohtaisiin kysymyksiin ...	101
7.5 AKI r.y. — entistä tutumpi .....	102
7.6 Ikä- vai sukupolvieroja?.....	102
KIRJALLISUUS .....	104
LIITE.....	108

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Pappina ja kanttorina muuttuvassa yhteiskunnassa

Miten papit ja kanttorit kokevat työnsä, ja mitä he pitävät siinä tärkeänä? Miten pappien ja kanttorien suhde työhön ja kokemukset siitä ovat muuttuneet? Mikä työssä tuottaa tyytyväisyyttä, mikä uuvuttaa? Mitä papit ja kanttorit ajattelevat säädeltyyn työaikaan siirtymisestä ja miten seurakuntien heikentynyt taloudellinen tilanne heijastuu työhön? Miten papit ja kanttorit suhtautuvat muihin ajankohtaisiin kysymyksiin kirkossa? Mihin ammattiliittojen pitäisi keskittyä toiminnassaan ja miten niiden toimintaa kehittää, jotta toiminta vastaisi parhaiten työelämän haasteisiin?

Tässä tutkimuksessa kohderyhmänä ovat Kirkon akateemiset – AKI r.y:n jäsenet ja heidän mielipiteensä ja kokemuksensa. Kirkon akateemisten jäsenkyselyssä on neljän vuoden välein tarkasteltu Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten suhdetta työhön, työhyvinvointia, näkemyksiä kulloinkin ajankohtaisista kysymyksistä sekä ammattiliitosta ja sen kehittämisestä.

Tutkimusraportti *Kutsumusta, auttamista ja itsensä toteuttamista* nostaa esiin kolme papin ja kanttorin työhön liittyvää keskeistä ja ajankohtaista näkökulmaa. Useimmille papeille ja kanttoreille työ on ennen kaikkea kutsumustehtävä, jonka he kokevat syvästi itselleen tarkoitetuksi. Kutsumus on myös vahva voimanlähde raskaassa työssä. Toinen näkökulma, ihmisten auttaminen ja kohtaaminen, on puolestaan tekijä, jonka monet papit ja kanttorit kokevat työn parhaaksi osa-alueeksi. Halu auttaa motivoi työhön, ja toisaalta mahdollisuus auttaa muita antaa myös työn tekijälle ja auttajalle voimavaroja. Kolmas näkökulma, pyrkimys toteuttaa itseään, luonnehtii vahvasti erityisesti nuorten kanttoreiden suhdetta työhön. Työ on väylä tärkeäksi koettujen asioiden toteuttamiselle ja mielihyvän ja tyydytyksen lähde.

Kirkon työn toimintakenttä on 2000-luvulla muuttunut monessa mielessä aiempaa haastavammaksi.<sup>1</sup> Vuoden 2003 uuden uskonnonvapauslain voimaan tulon jälkeen vuodesta toiseen vilkkaana jatkunut kirkosta eroaminen on pudottanut kirkon jäsenten määrää keskimäärin noin prosenttiyksikön vuosivauhdilla. Uuden uskonnonvapauslain jälkeen kirkosta on eronnut lähes puoli miljoona ihmistä. Vuonna 2003 kirkkoon kuului 84,1 prosenttia väestöstä, vuonna 2013 osuus oli 75,2 prosenttia.<sup>2</sup> Kirkon jäsenmäärän laskun ja yleisen taloustilanteen heikentymisen myötä yhä useampien seurakuntien taloustilanne on vaikeutunut. Kuntaliitosten myötä myös seurakuntien rakenteissa on tapahtunut suuria muutoksia. Seurakuntien määrä on vähentynyt voimakkaasti erityisesti 2000-luvulla. Vuonna 2012 Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa oli 449 seurakuntaa, kun vuonna 1992 määrä oli 600 ja vielä vuonna 2002 seurakuntia oli 586.<sup>3</sup>

Suomalaisten suhde kristillisyyteen näyttää 2000-luvulla ohentuneen aiempaa nopeammin useasta näkökulmasta tarkasteltuna. Esimerkiksi yhä useamman suomalaisen identiteetti

1 Ks. Haastettu kirkko 2012.

2 Kirkon tilastollinen vuosikirja 2012; Väestömuutokset 2013.

3 Kirkon tilastollinen vuosikirja 2012, 16.

kristittynä on muuttumassa entistä ohuemmaksi, ja vastaavasti ateistina itseään pitävien määrä on lisääntynyt ennen kaikkea nuorten ja nuorten aikuisten keskuudessa.<sup>4</sup> Samalla kirkollista keskustelua on luonnehtinut 2010-luvun molemmin puolin aiempaa selkeämpi polarisoituminen ja vastakkainasettelu liberaalin ja konservatiivisen kentän välillä.<sup>5</sup> Tämä polarisoituminen on näkynyt erityisesti keskusteluissa samaa sukupuolta olevien parisuhteista.

Suomessa erityisesti 1980- ja 1990-luvuilla syntynyt nuorten ja nuorten aikuisten Y-sukupolvi näyttää aiempia sukupolvia skeptisempänä ja kriittisempänä suhteessa kirkkoon ja ylipäätään institutionaalista uskonnollisuutta kohtaan. He kyseenalaistavat aikaisempia ajatusmalleja eivätkä yksiselitteisesti seuraa lapsuudessa oppimaansa.<sup>6</sup> Tähän asti eri sukupolvien uskonnollisuutta Suomessa tarkasteltaessa selkeimmät erot ovat näkyneet vertailtaessa ennen sotia syntyneiden sukupolvea niihin, jotka ovat syntyneet sotien jälkeen. Sodan kokenut sukupolvi on arvomaailmaltaan selvästi perinteisempi ja uskonnollisempi kuin sotien jälkeen syntyneet suuret ikäluokat.<sup>7</sup> Jokainen ikäluokka tämän jälkeen on näyttänyt edelleen edeltäjänsä vähemmän uskonnollisena, mutta 1980- ja 1990-luvulla syntyneiden Y-sukupolvi näyttäisi eroavan edeltäjistään vielä entistä voimakkaammin. Heidän suhdettaan kirkkoon ja kirkon jäsenyyteen kuvastaa siirtyminen aiempia sukupolvia minä-lähtöisempään argumentaatioon: yksilö tarkastelee jäsenyyden mielekkyyttä oman ajattelumaailmansa ja omien arvojensa näkökulmasta. Jos kirkon ei nähdä olevan linjassa omien arvojen ja asenteiden kanssa, kynnyks erota kirkosta on alhainen. Sen sijaan yhteisölliset syyt eivät useinkaan riitä kirkkoon kuulumisen perusteeksi.<sup>8</sup>

Muutokset linkittyvät laajemmin länsimaissa vahvistuneeseen muutokseen, jossa uskonnollisuus on siirtynyt etämmälle uskonnollisesta instituutiosta ja perinteisen uskonnollisuuden rinnalle tai tilalle on noussut avoimemman henkisyiden ja hengellisyyden korostaminen. Heelas ja Woodhead viittaavat samaan ilmiöön modernin kulttuurin massiivisena subjektiivisena käänteenä, jota he pitävät suurimpana muutoksena sitten Euroopan kristillistämisen. Ihmiset eivät enää profiloi itseään ensisijaisesti jonkin yhteisön jäsenenä ja osana tradition jatkumossa. Sen sijaan ihmiset määrittävät elämänsä ennemminkin omista subjektiivisista kokemuksistaan ja tarpeistaan käsin.<sup>9</sup> Uskonnollisuuden muutosta länsimaissa on useimmiten kuvattu maallistumisen ja siihen liittyvien prosessien kautta, joiden mukaan yhteiskunnan kehittyminen johtaa uskonnon heikkenemiseen ja uskonnon auktoriteetin vähenemiseen muilla elämänalueilla. Sekularisaatioteoria on dominoinut uskonnollisuuden tutkimusta vuosikymmeniä. Teoria sinänsä on kuitenkin yhä vahvemmin haastettu ja jopa hylätty.<sup>10</sup> Uudemmissa tutkimuksissa uskonnollisuuden muutosta kuvataan sekularisaatiota useammin termeillä, joilla on haluttu korostaa eri tavoin uskonnon elinvoimaisuuden säilymistä. Näitä ovat esimerkiksi *de-sekularisaatio*<sup>11</sup> ja *de-privatisaatio*<sup>12</sup>. Niin ikään useat tutkijat väittävät uskonnon tulleen yhä näkyvämmäksi, kenties jopa merkityksellisemmäksi julkisessa kentässä.<sup>13</sup>

4 Salomäki 2013, 4.

5 Ketola 2012, 4.

6 Mikkola, Niemelä & Petterson 2006; Niemelä 2011a.

7 Niemelä 2011a.

8 Niemelä 2014.

9 Heelas & Woodhead 2005, 2–4.

10 Berger 2002; Wilson 1982; Swatos and Olson 2000.

11 Berger 2002.

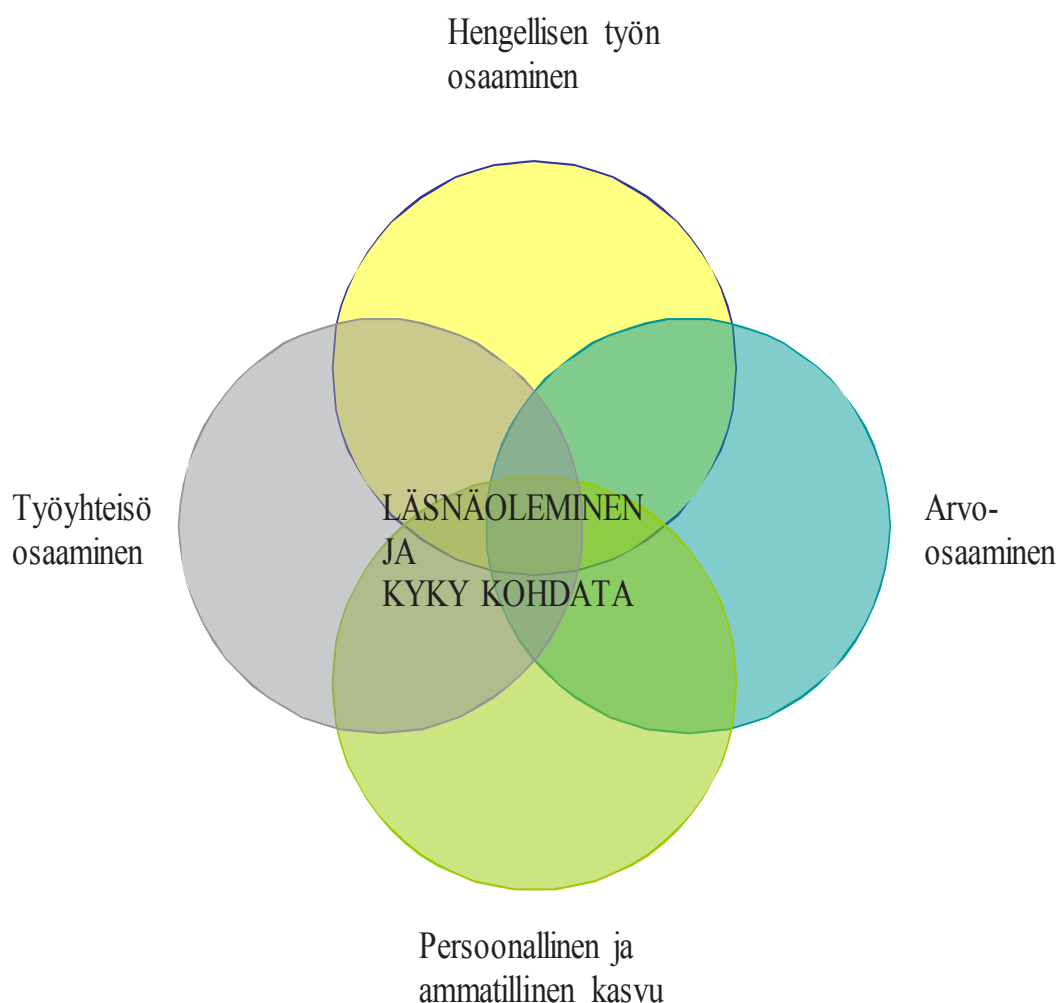
12 Casanova 1994.

13 Casanova 1994; Habermas 2008; Taylor 2007.

Tästä huolimatta Euroopan uskonnollisuutta koskevat tutkimukset ovat edelleen toistuvasti antaneet myös tukea sekularisaatioteorialle ja maallistumiskehitykselle ja ennen kaikkea kirkollisuuden heikentymiselle.<sup>14</sup>

Kirkollisuuden heikentymisen rinnalla uskonnollinen monimuotoisuus on vahvistunut. Tämä linkittyy osin ulkomaalaisten määrän kasvuun. Tilastokeskuksen tietojen mukaan vuonna 2011 Suomessa asui yli 183 000 ulkomaiden kansalaista (3,4 % väestöstä), 245 000 vieraskielistä (4,5 % väestöstä) ja 266 000 ulkomailla syntynyttä (4,9 % väestöstä).<sup>15</sup>

Muuttuvan yhteiskunnan haasteet ja uskonnollisen ilmapiirin muutos lisäävät kirkollisessa työssä toimimisen haasteellisuutta. Kirkon ammattien ydinosaamiskuvauksissa nostetaan esiin viisi osaamisaluetta, joita kirkon hengellisessä työssä toimivalta vaaditaan tehtävästä riippumatta: hengellisen työn osaaminen; arvo-osaaminen; läsnä oleminen ja kyky kohdata; persoonallinen ja ammatillinen kasvu sekä työyhteisöosaaminen.<sup>16</sup>



Kuvio 1. Kirkon hengellisen työn työntekijän ydinosaamisalueet<sup>17</sup>

<sup>14</sup> Ks. esim. Bruce 2011; Crocket & Voas 2007; What the World Believes 2009; Pollack, Müller & Pickel 2012.

<sup>15</sup> Haastettu kirkko 2012, 18.

<sup>16</sup> Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010, 4–5.

<sup>17</sup> Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010, 6.

Hengellisessä työssä toimimisen olennainen piirre nousee näkemyksestä seurakunnan ja sen toiminnan hengellisestä luonteesta. Tästä syystä suhde Jumalaan on kirkon työntekijälle sekä voimanlähde että työn uskottavuuden edellytys, ja hengellisen työn osaaminen edellyttää myös kirkon uskon, Raamatun ja muiden perustavien dokumenttien tuntemista sekä kykyä soveltaa niiden antia työhön.<sup>18</sup> Arvo-osaaminen puolestaan perustuu hengellisen työn ydinosaamiskuvauksen mukaan kykyyn tunnistaa ja pohtia yksilöä ja yhteisöä koskevia eettisiä kysymyksiä sekä haluun asettua lähimmäisen asemaan. Kirkon työntekijältä vaaditaan myös kykyä kohdata yksilöitä, ryhmiä ja yhteisöjä sekä monipuolisia vuorovaikutus- ja sosiaalisia taitoja. Kyky kohdata erilaisia ihmisiä ja ajattelutapoja sekä reagoida ammattitaitoisesti muutostilanteissa edellyttää kirkon hengellisen työn tekijältä myös realistista itsetuntemusta, kykyä itsearviointiin ja sisäiseen vuoropuheluun sekä ammatillista joustavuutta ja laaja-alaisuutta. Kirkon hengellisen työn tekijältä edellytetään myös työyhteisöosaamista, työyhteisössä hänelle kuuluvien työtehtävien hoitamista ja sitoutumista yhteisesti sovittuihin toimintaperiaatteisiin.<sup>19</sup>

## 1.2 Papin ammatti ja koulutus

Kirkon järjestysmuoto erottaa toisistaan pappisviran ja papinviran. Pappisvirka saadaan pappisvihkimyksessä ja se kestää kuolemaan saakka, ellei henkilöä eroteta siitä tai hän itse eroa. Pappisvirka antaa oikeuden hoitaa kirkkolaisia, kirkkojärjestyksessä ja kirkkokäsikirjoissa mainitut papin tehtävät. Papinvirka puolestaan on seurakunnan, seurakuntayhtymän, hiippakunnan tai kirkkohallituksen perustama virka papillisia tehtäviä varten. Seurakunnan papin virat ovat seurakuntapastorin, kappalaisen ja kirkkoherran virkoja.<sup>20</sup>

Papinvirassa toimimisen kelpoisuusehtona on pappisvihkimys. Papiksi vihittävältä edellytetään teologinen tutkinto, johon kuuluu piispainkokouksen määrittelemät opinnot.<sup>21</sup> Teologian maisteriksi on mahdollista valmistua Helsingin ja Itä-Suomen yliopistoista ja Åbo Akademiasta.

Kirkkojärjestyksen mukaan papiksi vihittävän tulee olla 1) jumalaapelkäävä ja kristillisestä vakaumuksesta tunnettu konfirmoitu kirkon jäsen; 2) suorittanut yliopistossa sellaisen teologisen tutkinnon, jonka piispainkokous on hyväksynyt pappisviran kelpoisuusvaatimukseksi; 3) terveydeltään pappisvirkaan kykenevä sekä 4) muutoinkin soveltuva pappisvirkaan.<sup>22</sup>

Pappisvirka on evankelis-luterilaisen kirkon tunnustuksen mukaan Jumalan asettama ja säättämä. Pappisvirka on asetettu seurakunnan palvelemista varten. Papin erityisenä tehtävänä on julkisen jumalanpalveluksen toimittaminen, pyhien sakramenttien toimittaminen ja jakaminen, muiden kirkollisten toimitusten hoitaminen ja yksityinen sielunhoito ja rippi.<sup>23</sup>

Pappisvirkaan vihkimisen edellytyksenä on tuomiokapitulin tai muun kirkollisen elimen esittämä ulkoinen kutsu, *vocatio externa*. Sen lisäksi papilla oletetaan olevan sisäinen kutsu tehtävään, *vocatio interna*. Aikaisemmat tutkimukset osoittavat useimmilla papeilla ja

<sup>18</sup> Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010, 4.

<sup>19</sup> Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010, 5.

<sup>20</sup> Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010, 21; KL 5:1, KJ 5:1

<sup>21</sup> Piispainkokouksen päätös pappisvirkaan vaadittavasta teologisesta tutkinnosta 2013.

<sup>22</sup> KJ 5:2.; KL 5:2.

<sup>23</sup> KJ 5:1; KL 5:1.



papiksi aikovilla teologian opiskelijoilla samoin kuin muillakin seurakuntatyön tekijöillä olevan jonkinlainen kutsumuskokemus. Kutsumustietoisuus on kokonaisuudessaan yksi merkittävimmistä tekijöistä seurakuntien hengellisen työn tekijöiden työmotivaation muodostumisessa.<sup>24</sup> Kutsumus voidaan kokea kuitenkin eri tavoin. Osa kokee kutsumuksen jumalallisena, osa vahvana sisäisenä kokemuksena siitä, että on tarkoitettu tähän tehtävään, ja haluna toteuttaa itseään, osalla puolestaan kutsumus ilmentyy nimenomaan haluna auttaa.<sup>25</sup>

Pappisvihkimyksessä papiksi vihittävä sitoutuu kirkon tunnukseen ja kristilliseen elämäntapaan:

*Minä N.N. lupaan kaikkietävän Jumalan edessä, että toimittaessani pappisvirkaa, jonka olen valmis ottamaan vastaan, tahdon pysyä Jumalan pyhässä sanassa ja siihen perustuvassa evankelis-luterilaisen kirkon tunnustuksessa. En julkisesti julista tai levitä enkä salaisesti edistä tai suosi sitä vastaan sotivia oppeja. Tahdon myös oikein julistaa Jumalan sanaa ja jakaa pyhiä sakramenteja Kristuksen asetuksen mukaan. Tahdon noudattaa kirkon lakia ja järjestystä sekä palvella alttiisti seurakuntaa ja sanankuulijoita. Kaikkea tätä tahdon noudattaa niin, että voin vastata siitä Jumalan ja ihmisten edessä. Tähän Jumala minua auttakoon.*

Papin ydinosaamiskuvauksessa papin työn hoitamisen edellytykseksi nostetaan laaja yleisivistys teologian eri alueilta, kyky vuoropuheluun muiden tieteiden kanssa ja valmius hyödyntää teologian lähitieteitä. Tiedollisen osaamisen rinnalle ydinosaamiskuvauksessa nostetaan kiinnostus toisiin ihmisiin, hyvät vuorovaikutustaidot, kyky olla lähellä ihmistä ja kyky olla esillä. Papin tulee myös huolehtia omasta hengellisestä elämästään. Jumalan edessä oleminen nähdään papin työn ytimenä. Suhde Jumalaan on papille sekä voiman lähde että uskottavuuden edellytys.<sup>26</sup> Papin työ toteutuu käytännössä ydinosaamiskuvauksen tiivistämällä viidellä osaamisalueella, jotka linkittyvät kiinteästi toisiinsa ja painottuvat eri tavoin papin eri tehtävissä.<sup>27</sup> Nämä ovat:

- 1) julistus, jumalanpalvelus ja kirkolliset toimitukset
- 2) kristillinen kasvatus ja ohjaus
- 3) sielunhoito
- 4) yhteiskunta: todistus ja palvelu
- 5) työyhteisö.

<sup>24</sup> Niemelä 1999; Salmi 2001, 176–177; Niemelä & Palmu 2006; Niemelä 2010a; Pruuki 2013; Niemelä 2013a.

<sup>25</sup> Niemelä 1999.

<sup>26</sup> Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010, 23.

<sup>27</sup> Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010, 24.

Kuvio 2. Papin ydinosamisalueet<sup>28</sup>

Tutkimukset pappien ja teologian opiskelijoiden taustasta ja uranvalintamotivaatiosta osoittavat teologian uskonnollisen taustan muuttuneen aiempaa kirjavammaksi ja perinteisten hengellisesti tulkittujen kutsumusmotiivien vähentyneen alanvalinnan kimmokkeena erityisesti verrattaessa 1970-luvulla opintonsa aloittaneita 1990-luvulla ja 2000-luvulla opiskelleisiin.<sup>29</sup> Yhä useampi on myös lähtöisin muusta kuin perinteisestä seurakuntanuoritaustasta.<sup>30</sup> Niin ikään teologit ovat yhä useammin lähtöisin pääkaupunkiseudulta. Perinteisesti tietyt alueet, erityisesti maaseutualueet, ovat tuottaneet runsaasti teologian opiskelijoita. Kaikista teologeista eniten on niitä, jotka ovat lähtöisin Lapuan hiippakunnasta. Yksittäisistä lukioista ylivoimaisesti eniten teologeja oli lähtöisin Lapuan ja Seinäjoen lukioista.<sup>31</sup> 2000-luvulla yhä useampi opiskelija on sen sijaan ollut lähtöisin pääkaupunkiseudulta. Vuosina 2009–2011 teologian maisterin opinnot aloittaneista lähes puolet (45 %) oli lähtöisin Helsingin tai Espoon hiippakunnasta. Vastaavasti Lapuan hiippakunnasta lähtöisin olevia oli vain noin viisi prosenttia.<sup>32</sup>

Papiksi ja teologiksi hakeutumisen taustalla on aikaisempien tutkimusten perusteella laajalaisia motiiveja. Leimallista teologisen alan valinnassa on hengellisten kutsumusmotiivien

<sup>28</sup> Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaminen 2010, 23.

<sup>29</sup> Niemelä 1999; Niemelä 2013; vrt. Tamminen 1976.

<sup>30</sup> Niemelä 2000.

<sup>31</sup> Niemelä 2010b, 14–15.

<sup>32</sup> Ammatillisen koulutuksen ryhmän raportit ammatillisen koulutuksen seurannasta vuosilta 2011, 2010 ja 2009.

muodostuminen selkeäksi omaksi ja yhdeksi vahvoista ulottuvuuksista.<sup>33</sup> Erityisesti papiksi tähtäävät korostavat kutsumuksellisten tekijöiden merkitystä. Kutsumuksessa voidaan nähdä kaksi pääulottuvuutta: hengellinen ja maallinen. Hengellisessä kutsumuksessa keskeistä on kokemus siitä, että Jumala tahtoo alalle hakeutuvan toimivan tietyllä tavalla. Maallisessa kutsumuksessa tärkeää on aktiivinen kiinnostus tietylle alalle ja halu toteuttaa itseään parhaalla mahdollisella tavalla.<sup>34</sup> Muita keskeisiä motivaatiolähteitä ovat auttamissuuntautuminen, itsensä toteuttaminen ja tieteellinen suuntautuminen.<sup>35</sup> Hengellisesti tulkittu kutsumus ei ole teologien alalle hakeutumisen taustalla enää yhtä voimakkaasti kuin esimerkiksi 1970-luvulla. Alalle hakeutuvia luonnehtii sen sijaan jonkin verran aiempaa aktiivisempi kiinnostus teologista koulutusalaan kohtaan. Tämä näkyy vahvemmassa sisällöllisessä kiinnostuksessa opiskeltavaa oppiainetta ja uskontoa koskevia kysymyksiä kohtaan. Yhä useampi haluaa tutkia uskontoa tieteellisesti.<sup>36</sup>

Aikaisempien tutkimusten perusteella hengellinen kutsumus selittää vahvasti teologian opiskelijoiden suuntautumista pappeuteen ja uranvalinnan varmuutta. Alalle hakeutuneet näkevät kutsumuksen vahvana edellytyksenä pappeuteen suuntautumiselle ja kokevat, että ilman kutsumusta papiksi ei pitäisi ryhtyä. Opintojen edetessä kutsumusvaatimusta ei näytetä kuitenkaan tulkittavan yhtä tiukasti.<sup>37</sup> Kutsumuksen ohella papin ammatissa erityisesti sosiaalisuus ja kiinnostus muita ihmisiä kohtaan nähdään tärkeänä ominaisuutena.<sup>38</sup> Sen sijaan pappeudesta vieraannuttaviksi tekijöiksi koetaan uskon ja kutsumuksen puute, minäpystyvyyteen liittyvät ongelmat, tiedon ja kokemuksen puute kirkosta, huonot kokemukset kirkosta sekä kielteinen mielikuva papin työn sisällöstä, kirkosta ja papeista.<sup>39</sup>

Pappeuden avaamista naisille on pidetty yhtenä 1900-luvun kristillisyyden suurimmista muutoksista. Se on muuttanut niin kirkkojen kuin niiden naisten elämää, jotka ovat valinneet pappeuden.<sup>40</sup> Naispappeus hyväksyttiin Suomessa vuonna 1986 ja ensimmäiset naispapit vihittiin vuonna 1988. Verrattuna muihin Pohjoismaihin päätös tehtiin myöhään.<sup>41</sup> Naisten osuus seurakuntapapeista on kasvanut nopeasti. Vuonna 2012 seurakuntapapeista jo 43 prosenttia oli naisia.<sup>42</sup> Naispappien samoin kuin teologiselle alalle hakeutuvien naisopiskelijoiden ammatillinen orientaatio on aikaisemman tutkimuksen perusteella miespappeja laaja-alaisempi, ja naiset ovat myös tyypillisesti lähtöisin kirjavammasta taustasta.<sup>43</sup> Heitä luonnehtii monialainen kiinnostus seurakuntatyön eri tehtäviä kohtaan, kun taas miehille on tyypillisempää kapeampi suuntautuminen esimerkiksi vain perinteisiin hengellisiin tehtäviin.<sup>44</sup> Pidemmällä ajanjaksolla teologien keskuudessa tapahtunut hengellisen kutsumuksen heikentyminen linkittyikin osin naisten osuuden kasvamiseen ja naisten moniulotteisempaan ammatilliseen orientaatioon. Teologiselle alalle pyrkivät miehet ovat uskonnollisesti

33 Ks. Tamminen 1976, Niemelä 1999, Hirsto & Tirri 2009.

34 Niemelä 1999, 53.

35 Niemelä 1999, 111.

36 Niemelä 2013a; Niemelä 1999; vrt. Tamminen 1976.

37 Niemelä 2013b, 218–219.

38 Niemelä 2013b, 219.

39 Niemelä 2013b, 212–235.

40 Chaves 1996; Chang 1997; Niemelä 2011b; Niemelä 2012.

41 Tanskassa ensimmäiset naispapit vihittiin jo vuonna 1948, Ruotsissa vuonna 1960, Norjassa 1961 ja Islannissa vuonna 1974.

42 Kirkon tilastollinen vuosikirja 2012.

43 Niemelä 2012, 112–129.

44 Niemelä 2011b.

aktiivisempia ja korostavat hengelliseen kutsumukseen liittyviä motivaatiotekijöitä enemmän kuin naiset. Naiset puolestaan korostavat enemmän tieteelliseen orientaatioon, sisällölliseen kiinnostukseen ja itsensä toteuttamiseen liittyviä tekijöitä. Naisten orientaatio myös on jonkin verran välineellisempi ja opiskelupaikan varmistamiseen tähtäävä.<sup>45</sup>

Naisten suuntautuminen pappeuteen on aikaisempien tutkimusten perusteella myös monimutkaisempi kuin miesten. Tämä linkittyy osin naisten heikompiin minäpystyvyysoletuksiin ja sukupuolistereotyyppioihin. Naiset näyttävät tarvitsevan miehiä enemmän opintojen aikaisia kannustavia kokemuksia, ja usealle naiselle ajatus pappeudesta kirkastuu vasta opintojen myötä, kun taas monille miehille on tyypillistä suoraviivainen suuntautuminen pappeuteen opintoihin hakeutumisesta lähtien.<sup>46</sup>

### 1.3 Kanttorin ammatti ja koulutus

Seurakunnassa tulee kirkkojärjestyksen mukaan olla yleensä vähintään yksi kanttorin virka.<sup>47</sup> Kirkkojärjestys määrittelee kanttorin tehtävän seuraavasti: *Kanttorin tehtävänä on johtaa seurakunnan musiikkitoimintaa. Hän vastaa musiikista seurakunnan jumalanpalveluksissa sekä muissa kirkollisissa toimituksissa ja seurakunnan tilaisuuksissa, opettaa rippikoulussa, hoitaa muutenkin musiikkikasvatustyötä ja edistää musiikin käyttöä seurakunnan eri toiminnoissa. Kanttori vastaa myös seurakunnan eri soittimien hoidosta ja huollosta.*<sup>48</sup>

Luterilainen kanttorin virka on muodostunut kahdesta kehityslinjasta, jotka ovat sulautuneet toisiinsa: yhtäältä toimenkvaltaan monipuolisesta lukkarin virasta ja toisaalta musiikillisiin tehtäviin keskittyneestä urkurin virasta. Näiden kahden kehityslinjan erilaisuus on heijastunut kanttorin viran kehitykseen alusta asti. Virkaan ja koulutukseen on eri vaiheissa pyritty yhdistämään myös muita kuin musiikkiin liittyviä tehtäviä, kuten opettajan, diakoniatyöntekijän ja nuorisotyönohjaajan tehtäviä. Kirkkomuusikon viran nimeksi tuli vuonna 1981 kanttori ja virka porrastettiin kolmeen tasoon. Viran keskeiseen sisältöön kuului alusta alkaen vastuu seurakunnan jumalanpalveluselämän musiikillisesta toteutuksesta sekä vastuu eri-ikäisten seurakuntalaisten musiikkikasvatuksesta.<sup>49</sup>

Kanttorin viran kolme tasoa ovat 1) laajaa yliopistotutkintoa edellyttävä kanttorinvirka (entinen A-kanttori), 2) ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävä kanttorinvirka (entinen B-kanttori) ja 3) muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävä kanttorinvirka. Laajaa yliopistotutkintoa edellyttävät virat oli perustamisvaiheessa suunniteltu tuomiokirkkoseurakuntiin ja sellaisiin seurakuntiin, joissa on erityinen tarve ja mahdollisuudet pitkälle erikoistuneiden muusikoiden palkkaamiseen. Virkoja perustettiin käytännössä odotettua enemmän.<sup>50</sup> Virkaan antavat kelpoisuuden kanttoriksi kelpoistavan musiikin maisterin tutkinnon lisäksi Sibelius-Akatemian perustutkinnon ylimmällä, tasolla A, suoritettujen kuoronjohton, laulun tai urkujensoiton opinnot; muussa koulutusohjelmassa suoritettujen musiikin

45 Niemelä 2013a, 69–72.

46 Niemelä 2013c, 154–155.

47 KJ 6:9.

48 KJ 6:39.

49 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010, 29.

50 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010, 30.

maisterin tutkinnon pääaineopinnot sisältäen erikseen määritellyt opinnot; tai ennen 1.8.2010 suoritettut erikseen määritellyt opinnot.<sup>51</sup>

Ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävä kanttorinvirka (B-virka) nähtiin kanttorinvirkojen porrastamisesta lähtien seurakunnan kanttorin viran perusmuotona. Tähän kanttorinvirkaan kelpoisuuden antaa musiikin maisterin tutkinto; filosofian tai kasvatustieteen maisterin tutkinto, jossa pääaineena on musiikkikasvatus ja johon on sisältynyt tai jonka lisäksi on suoritettu piispainkokouksen määrittelemät kirkkomusiikin opinnot; kulttuurialan ylempi ammattikorkeakoulututkinto (muusikko ylempi AMK) sekä ennen 1.8.2010 suoritettut erikseen määritellyt opinnot.<sup>52</sup>

Muuta tutkintoa edellyttävät virat (C-virat) tarkoitettiin porrastuksen yhteydessä pienimpiin seurakuntiin sekä suurempien seurakuntien avustaviksi viroiksi. Niihin johtava koulutus on kuitenkin laajentunut jatkuvasti.<sup>53</sup> Nykyään näihin kanttorinvirkoihin kelpoisuuden antaa kulttuurialan ammattikorkeakoulututkinto (muusikko AMK), kirkkomusiikin koulutusohjelmassa suoritettu musiikin kandidaatin tutkinto sekä ennen 1.8.2010 suoritettut erikseen määritellyt opinnot.<sup>54</sup>

Ylempään korkeakoulututkintoon ja laajaan yliopistotutkintoon johtavaa kirkkomusiikin koulutusta annetaan nykyään Taideyliopiston Sibeliuksen Akatemian kirkkomusiikin aineryhmässä Helsingissä ja Kuopiossa. Alimman asteen kanttorin tutkintoon kelpoisuuteen antavaa kirkkomusiikin koulutusta on annettu Oulun seudun ja Tampereen ammattikorkeakouluissa<sup>55</sup> sekä Yrkeshögskolan Noviassa Pietarsaareissa.

Kanttorin ammatin ydinosaamiskuvauksessa kanttorin työn ytimen kuvataan olevan jumalanpalveluselämässä ja osaamisen ytimen musiikillisessa osaamisessa.<sup>56</sup> Kanttorin ammatin ydinosaamisalueiksi nostetaan liturginen musiikki ja jumalanpalvelus, musiikillinen osaaminen, teologinen osaaminen, pedagoginen osaaminen sekä yhteisöllinen ja kehittämisosaaminen.

51 Piispainkokouksen päätös kanttorinvirkaan vaadittavista tutkinnoista 2010.

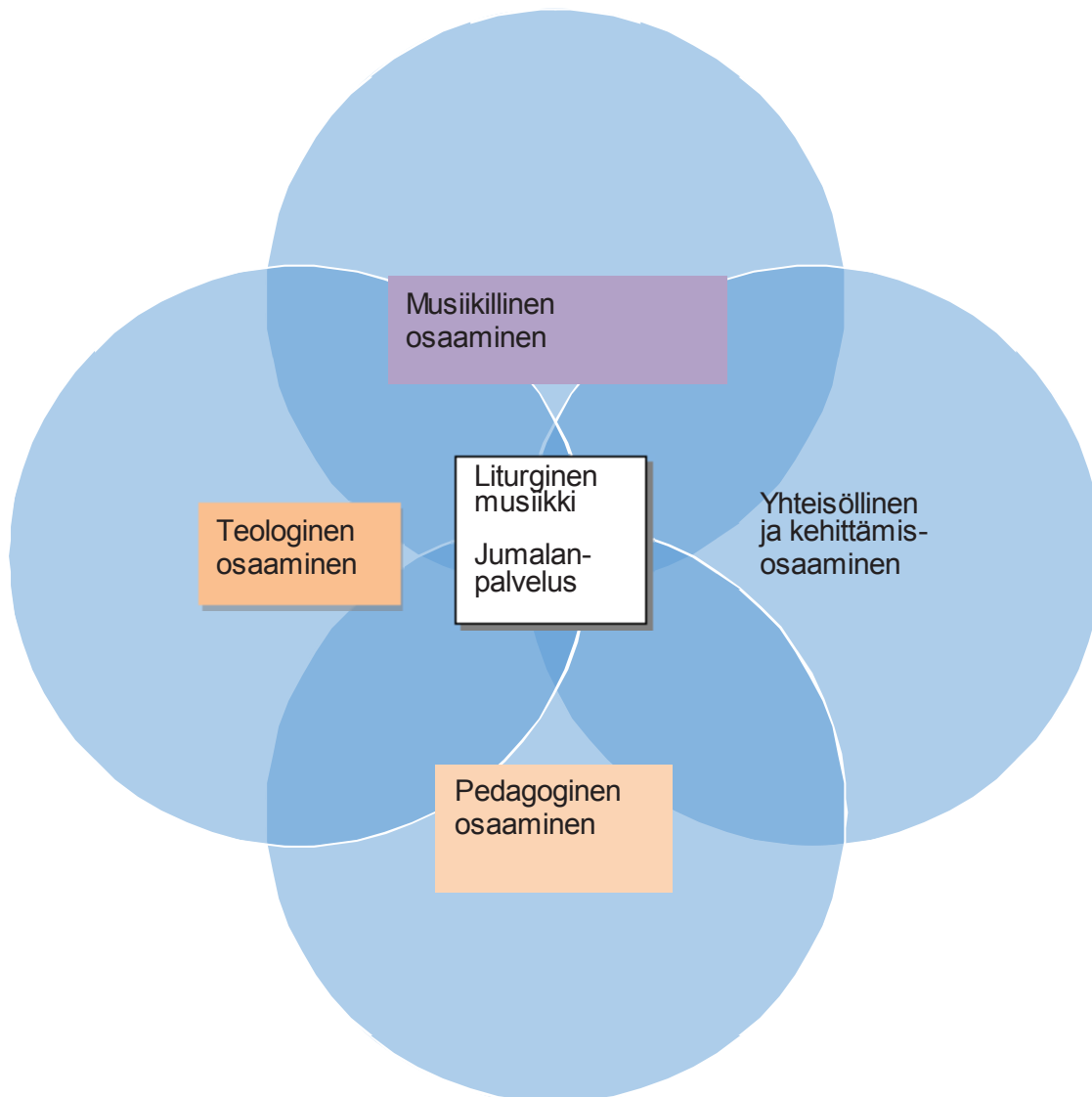
52 Piispainkokouksen päätös kanttorinvirkaan vaadittavista tutkinnoista 2010.

53 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010, 30.

54 Piispainkokouksen päätös kanttorinvirkaan vaadittavista tutkinnoista 2010.

55 TAMK ei ota enää uusia kirkkomusiikin opiskelijoita.

56 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010, 11.

Kuvio 3. Kanttorin ydinosamisalueet<sup>57</sup>

Aikaisemmissa kanttorin työhön ja ammattikuvaan liittyvissä tutkimuksissa on myös jonkin verran tarkasteltu kanttorin ammatin ulottuvuuksia. Leena Tiitu luokitteli tutkimuksessaan kanttorien kokemuksen perusteella seuraavat neljä kanttorin työkuvaan osa-alueita: ammatillisuus, musiikillisuus, mielekkyys ja yhteisöllisyys. Ammatillisuuteen liittyy esimerkiksi seuraavia työtehtäviä: musiikkikasvatus, jumalanpalvelus, kirkolliset toimitukset ja rippikoulu. Musiikillisuuteen liittyvät nimenomaan musiikkiin liittyvät tehtävät kuten soittaminen, laulaminen, harjoittelu, konserttien järjestäminen. Mielekkyyteen kuuluu muun muassa työn itsenäisyys, motivoivuus, työilmapiiri, taloudelliset resurssit ja selkeä työnjako. Yhteisöllisyys tarkoittaa sosiaalista kanssakäymistä ja yhteistyötä seurakunnassa, yhteyksiä ulospäin, johtamista, tiedotusta ja sielunhoitoa.<sup>58</sup> Työnsä tärkeimpänä ulottuvuutena kanttorit pitivät

<sup>57</sup> Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaminen 2010, 12.

<sup>58</sup> Tiitu 2009, 65.

kuorojen ja muiden musiikkiryhmien johtamista ja musiikkikasvatusta sekä jumalanpalvelusten ja kirkollisten toimitusten toimittamista. Naiskanttoreille oli ominaista laaja-alaisempi orientaatio, ja he pitivät useampia tehtäviä tärkeämpinä kuin mieskanttorit.<sup>59</sup>

Seurakunnissa musiikkityötä kokonaisuudessaan arvostetaan esimiesten näkökulmasta. Kirkkoherroista lähes kolme neljästä arveli musiikkitoiminnan merkityksen omassa seurakunnassa lisääntyvän tulevaisuudessa, vain neljä prosenttia oli toista mieltä.<sup>60</sup> Kirkkoherrat arvioivat erityisesti gospel- ja muun rytmimusiikin osaamiseen ja musiikkiryhmien ohjaamiseen liittyvien osaamistarpeiden kasvavan tulevaisuudessa.<sup>61</sup> Pedagogiset ja musiikilliset taidot arvioitiin tulevaisuuden kannalta suunnilleen yhtä tärkeiksi.<sup>62</sup>

## 1.4 Kirkon akateemiset – AKI r.y.

*Kirkon akateemiset – AKI r.y.* on perustettu 25.1.2001 alun perin nimellä Akavan kirkolliset ammattiliitot. Kirkon akateemiset – AKI r.y:n jäsenliitot ovat Suomen kirkon pappisliitto r.y. ja Suomen Kanttori-urkuriliitto r.y. Suomen Kanttori-urkuriliitto ja Suomen kirkon pappisliitto päättivät syksyllä 2004 nykymuotoisesta AKIsta, joka on toiminut vuoden 2005 alusta. AKI:n tarkoituksena on tukea jäsenjärjestöjensä edunvalvontaa, edistää jäsenjärjestöjensä jäsenten ammatillisia ja yhteiskunnallisia etuja sekä toimia jäsentensä yhdysiteenä.<sup>63</sup>

Suomen Kanttori-urkuriliitto kuvaa säännöissään liiton tarkoitusta seuraavasti: ”Liiton tarkoituksena on valvoa jäsentensä taloudellisia, koulutuksellisia ja yhteiskunnallisia etuja, neuvotella ja tehdä sopimuksia heidän palkkauksestaan ja muista palvelussuhteen ehtoistaan sekä edistää ammattikunnan keskinäistä yhteyttä.”<sup>64</sup> Suomen kirkon pappisliitto puolestaan kuvaa tarkoitustaan seuraavasti: ”Liiton tarkoitus on tukea jäsentensä ammatillista edistymistä, valvoa heidän yhteiskunnallisia, taloudellisia ja koulutuksellisia etujaan, neuvotella ja tehdä sopimuksia heidän palkkauksestaan ja muista palvelussuhteen ehtoistaan sekä edistää ammattikunnan keskinäistä yhteyttä.”<sup>65</sup>

Suomen Kanttori-urkuriliitolla oli vuoden 2013 viimeisenä päivänä yhteensä 1204 jäsentä, joista miehiä 43 prosenttia, naisia 57 prosenttia. Jäsenistä 710 oli työelämässä olevia ja 494 työelämän ulkopuolella olevia. Työelämässä olevista jäsenistä naisia oli 64 prosenttia. Seurakuntavirassa olevat jäsenet jakautuivat eri ammattiryhmiin seuraavasti:

- Laajaa yliopistotutkintoa edellyttävässä virassa työskentelevät, ns. A-virat 14 %
- Ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävässä virassa työskentelevät, ns. B-virat 65 %
- Muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävässä virassa työskentelevät, ns. C-virat 21 %<sup>66</sup>

59 Tiitu 2009, 81–89.

60 Pohjanoro & Pesonen 2010, 46.

61 Pohjanoro & Pesonen 2010, 48.

62 Pohjanoro & Pesonen 2010, 49.

63 Kirkon Akateemiset AKI r.y:n säännöt.

64 Kanttori-urkuriliiton säännöt.

65 Suomen kirkon pappisliiton säännöt.

66 Kertomus AKI r.y:n ja sen perusliittojen toiminnasta vuodelta 2013, 29.

Työelämän ulkopuolella olevista Kanttori-urkuriliiton jäsenistä naisten osuus oli 46 prosenttia. Heistä suurin osa oli eläkeläisiä (260) ja toiseksi suurin ryhmä opiskelijoita (194). Työttömiä oli 18 ja muun perusteen vuoksi työelämän ulkopuolella 22 henkeä. Opiskelijajäsenistä huomattavan moni oli nainen (73 %).<sup>67</sup>

Taulukko 1. Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenmäärän kehitys 1985–2013.<sup>68</sup>

Vuosi	Kokonaisjäsenmäärä	Varsinaisia jäseniä
1985	728	-
1990	819	543
1995	801	604
2000	888	699
2001	926	688
2002	1047	719
2003	1069	724
2004	1081	717
2005	1115	725
2006	1069	735
2007	1178	765
2008	1193	783
2009	1213	791
2010	1226	808
2011	1204	760
2012	1207	757
2013	1204	730

Suomen kirkon pappisliitolla oli vuoden 2013 viimeisenä päivänä yhteensä 4 553 jäsentä, joista miehiä 52 prosenttia, naisia 48 prosenttia. Pappisliitolla oli työelämässä olevia jäseniä 2 160. Heistä miehiä oli 53 prosenttia, naisia oli 47 prosenttia. Ulkomailla olevia jäseniä oli 54 ja työelämän ulkopuolella olevia 2 347. Työelämän ulkopuolella olevista miehiä oli 51 prosenttia. Työelämän ulkopuolella olevista pappisliiton jäsenistä suurimman ryhmän muodostivat opiskelijat (1 102, joista naisia 61 %) ja eläkeläiset (831). Työttömiä oli 103 ja muun perusteen vuoksi työelämän ulkopuolella 311 henkilöä.<sup>69</sup>

Kokonaisuudessaan työelämässä olevien jäsenten suhteellinen osuus pappisliiton jäsenten kokonaismäärästä on vähentynyt. Tämä johtuu siitä, että eläkkeelle siirtyviä jäseniä on ollut enemmän kuin uusia työelämässä olevia jäseniä on liittynyt jäseneksi.<sup>70</sup>

67 Kertomus AKI r.y:n ja sen perusliittojen toiminnasta vuodelta 2013, 29.

68 Kertomus AKI r.y:n ja sen perusliittojen toiminnasta vuodelta 2013, 30.

69 Kertomus AKI r.y:n ja sen perusliittojen toiminnasta vuodelta 2013, 31.

70 Kertomus AKI r.y:n ja sen perusliittojen toiminnasta vuodelta 2013, 23.



Taulukko 2. Suomen kirkon pappisliiton jäsenmäärän kehitys 1985–2013.<sup>71</sup>

Vuosi	Kokonaisjäsenmäärä	Varsinaisia jäseniä
1985	2789	1645
1990	3389	1903
1995	3692	2049
2000	4033	2430
2001	4127	2514
2002	4225	2502
2003	4221	2313
2004	4265	2530
2005	4338	2442
2006	4512	2516
2007	4378	2377
2008	4320	2324
2009	4302	2189
2010	4460	2249
2011	4579	2286
2012	4545	2231
2013	4553	2160

Kirkon akateemisten (aikaisemmin Akavan kirkollisten ammattiliittojen) jäsenkyselyt on toteutettu vuosina 2006, 2010 ja nyt vuonna 2014. Tätä ennen Suomen kirkon pappisliiton valtuuston vaalin yhteydessä on toteutettu vastaava jäsenkysely vuosina 1998 ja 2002. Jäsenkyselyistä on julkaistu seuraavat tutkimusraportit: Niemelä, Kati (2010): *Papisto ja kanttorit 2010, Akavan kirkollisten ammattiliittojen jäsenkyselyn raportti*; Palmu, Harri & Niemelä, Kati (2006): *Papisto ja kanttorit 2006, Kirkollisten ammattiliittojen jäsenkyselyn raportti*; Salonen, Kari (2002): *Papisto 2002, Pappisliiton jäsenkysely* sekä Salonen, Kari (1998): *Pappisliiton jäsenkysely 1998*. Näistä kaksi viimeistä on Suomen kirkon pappisliiton hallussa.

Käsillä oleva tutkimusraportti koostuu neljästä tulosluvusta. Luvuissa tarkastellaan AKIn jäsenliittojen Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten suhdetta työhön, työtyytyväisyyttä ja työssä jaksamista, suhtautumista ajankohtaisiin kysymyksiin sekä näkemystä ammattiliitosta ja sen kehittämisestä alkuvuonna 2014 toteutettuun Kirkon akateemiset AKI r.y.:n jäsenkyselyyn perustuen. Tuloksia verrataan aiempien jäsenkyselyiden tuloksiin sekä muihin aikaisempiin pappeja ja kanttoreita tarkasteleviin tutkimuksiin.

71 Kertomus AKI r.y:n ja sen perusliittojen toiminnasta vuodelta 2013, 32.

## 2 KIRKON AKATEEMISTEN JÄSENKYSELY 2014

### 2.1 Tutkimustehtävä

Kirkon akateemisten jäsenkysely 2014 koostuu neljästä aihealueesta. Nämä ovat suhde työhön; työhyvinvointi; suhtautuminen ajankohtaisiin kirkkoon ja omaan työhön liittyviin kysymyksiin sekä mielikuvat ja kokemukset Kirkon akateemisten ammattiliitoista. Tässä tutkimusraportissa pyritään jäsenkyselyn perusteella vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

1. Pappien ja kanttorien suhde työhön:
  - a. Mitä työ merkitsee papeille ja kanttoreille? Miten työn merkitys on muuttunut?
  - b. Millainen on pappien ja kanttorien työorientaatio ja miten se on muuttunut?  
Voidaanko pappeja ja kanttoreita ryhmitellä työorientaation perusteella erilaisiin ryhmiin?
2. Pappien ja kanttorien työhyvinvointi:
  - a. Miten papit ja kanttorit viihtyvät ja jaksavat työssään? Miten pappien ja kanttorien työtyytyväisyys ja jaksaminen on muuttunut?
  - b. Miten paljon papit ja kanttorit kuluttavat työhönsä aikaa viikoittain ja mihi tehtäviin työaika kuluu? Miten ajankäyttö on muuttunut?
  - c. Mitkä tekijät tukevat työssä jaksamista, mitkä tekijät uuvuttavat? Mikä on parasta ja mikä raskainta papin ja kanttorin työssä?
3. Pappien ja kanttorien suhtautuminen erilaisiin ajankohtaisiin omaan työhönsä tai kirkkoon liittyviin kysymyksiin:
  - a. kirkkoherran säilyminen kirkkoneuvoston puheenjohtajana
  - b. kanttorin viran pakollisuuden säilyminen kirkkojärjestyksessä
  - c. samaa sukupuolta olevien parisuhteet
  - d. säädeltyyn työaikaan siirtyminen seurakuntatyössä; yli- ja pyhätyökorvaukset ja arkipyhistä saatava vapaapäivä
4. Mielikuvat ja kokemukset Kirkon akateemisista ja niiden toiminnasta
  - a. Millainen mielikuva papeilla ja kanttoreilla on AKIsta ja miten se on muuttunut?
  - b. Millainen mielikuva papeilla ja kanttoreilla on omista liitoistaan Suomen kirkon pappisliitosta ja Suomen Kanttori-urkuriliitosta?
  - c. Millaisia kokemuksia papeilla ja kanttoreilla on AKIsta ja sen toiminnasta, ja miten he toivoisivat sitä kehitettävän?

## 2.2 Suhde työhön

Pappien ja kanttorien suhdetta työhön tarkastellaan tutkimuksessa työn merkityksen ja työorientaation näkökulmasta. Mitattaessa *työn merkitystä* tarkastelun lähtökohtana on Kahnin ja Wienerin tekemä luokitus työn kokemisesta ja asennoitumisesta, jonka pohjalta alun perin Salmi on mitannut myös pappien asennoitumista työhön ja myöhemmin luokittelua on hyödynnetty myös muun muassa aikaisemmissa Kirkon akateemisten jäsenkyselyissä. Luokittelussa työn merkitys voi olla keikka, homma, ammatti, ura, kutsumus tai elämäntehtävä.<sup>72</sup> Toisin sanoen luokittelussa työ nähdään toisessa ääripäässä vain välttämättömänä pahana, jota pitää tehdä toimeentulon vuoksi, tai toisessa ääripäässä elämäntehtävänä, jolle on omistautunut kokonaan.

Salmen käyttämää mittaria muokattiin tähän tutkimukseen siten, että aikaisemmissa tutkimuksissa havaittu kutsumuksen monimuotoisuus haluttiin ottaa mukaan mittariin. Salmen käyttämä kutsumusta kuvaava vaihtoehto ”Työ on minulle kutsumus, jossa voin toteuttaa itseäni ja palvella lähimmäisiä”<sup>73</sup> haluttiin purkaa aikaisempien tutkimusten<sup>74</sup> perusteella jumalalliseen kutsumukseen, itsensä toteuttamiseen ja haluun auttaa. Myös mittarin ensimmäinen vaihtoehto, työ ”keikkana”, jätettiin pois mittarista, koska aikaisemmissa tutkimuksissa sillä on ollut vain vähän merkitystä. Tämän jälkeen mukana olivat seuraavat ilmaisut:

- Teen työtäni ennen muuta toimeentulon takia
- Minulle on tärkeää edetä urallani ja saada lisää vastuuta
- Työ tuottaa minulle tyydytystä
- Minulle on tärkeää saada auttaa ja palvella työssäni lähimmäisiäni
- Työssäni voin toteuttaa itseäni
- Työ on minulle Jumalan antama kutsumustehtävä
- Työ on minulle elämäntehtävä, jolle olen omistautunut kokonaan

Kyselyssä pappeja ja kanttoreita pyydettiin arvioimaan kutakin ilmaisua ensin asteikolla 1–5, missä määrin kukin ilmaisu kuvaa omaa asennetta työhön, ja tämän jälkeen pappeja ja kanttoreita pyydettiin valitsemaan ilmaisuista yksi, joka parhaiten kuvaa omaa suhdetta työhön.

*Työorientaation* tarkastelun keskiössä on kysymys siitä, mitä työtehtäviä papit ja kanttorit pitävät tärkeinä seurakuntatyössä ja millaisiin ryhmiin papit ja kanttorit luokittelevat työorientaationsa perusteella. Tarkastelu perustuu mittariin, jossa pappeja ja kanttoreita pyydettiin arvioimaan asteikolla 1–5 (1=eivät ollenkaan tärkeitä ja 5=erittäin tärkeitä), miten tärkeinä he pitivät seurakuntatyön eri osa-alueita riippumatta siitä, missä tehtävässä itse toimivat tai toimivatko he ylipäätään seurakuntatyössä. Mittarin taustalla ovat papin ja kanttorin ydinosaamiskuvaukset ja niissä esiin nousseet työn tärkeät osa-alueet<sup>75</sup> sekä vuoden 2010 AKIn jäsenkyselyn havainnot mittarin toimivuudesta. Näiden pohjalta on pyritty luomaan mittari, jossa mahdollisimman monipuolisesti tavoitettaisiin papin ja kanttorin työn eri osa-alueet. Vuoden 2010 AKIn jäsenkyselyn mittariin otettiin vuonna 2014 mukaan muutamia

<sup>72</sup> Kahn & Wiener 1967, 209; Salmi 2001, 60, 217; Salonen 2002; Niemelä & Palmu 2006; Niemelä 2010a.

<sup>73</sup> Salmi 2001, 217.

<sup>74</sup> Ks. Niemelä 1999.

<sup>75</sup> Ks. luku 1.

seurakuntatyön ulottuvuuksia, joita ei ollut mukana vuonna 2010, jonka jälkeen mukana oli yhteensä 25 työn eri osa-aluetta.

## 2.3 Työhyvinvointi

*Työhyvinvointi* on laaja käsite ja sitä voidaan tarkastella eri näkökulmista. Työterveyslaitoksen käyttämän määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä.<sup>76</sup> Työhyvinvointiin kuuluu useita ulottuvuuksia. Sillä voidaan tarkoittaa muun muassa seuraavia tekijöitä: työturvallisuutta ja fyysistä työympäristöä, palkkauksen tasoa, fyysistä terveyttä ja työkykyä, stressin ja työuupumuksen välttämistä, tyytyväisyyttä työhön ja työpaikkaan, työpaikan ihmissuhteita ja työilmapiiriä, innostusta omasta työstä sekä tasapainoa työn ja muun elämän välillä.<sup>77</sup>

Kahden vuoden välein toteutettavassa kirkon työolobarometrissä on työhyvinvoinnin tarkastelussa hyödynnetty työturvallisuuskeskuksen niin sanottua työhyvinvointikuviota, jossa työhyvinvoinnin katsotaan koostuvan seuraavista osa-alueista: yksilön terveys ja työkyky, työympäristö, osaaminen ja kehittymismahdollisuudet, työn mitoitus ja organisointi, työyhteisötaidot ja sosiaaliset suhteet, johtaminen ja tiedonkulku sekä yksilön terveys ja työkyky.<sup>78</sup>

Työuupumuksella eli loppuun palamisella (englanniksi burnout) puolestaan tarkoitetaan työhön liittyvää stressi-oireyhtymää, joka häiritsee täysipainoista työstä suoriutumista. Työuupumus syntyy pitkään jatkuneesta altistumisesta työstä lähtöisin olevalle stressille. Työuupumuksen kehittymiseen vaikuttaa niin työntekijän omat tavoitteet ja asennoituminen työhön kuin työpaikan työolosuhteet sekä työntekijän itsensä ja työpaikan stressinhallintakeinot. Työuupumuksen tyypillisiä oireita ovat voimakas uupumusasteinen väsymys, kyynistynyt asennoituminen työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Työuupumus sinänsä ei ole sairaus, mutta siihen liittyy riski sairastua muun muassa masennukseen, unettomuuteen ja stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin.<sup>79</sup>

Kirkon akateemisten jäsenkyselyssä työhyvinvoinnin tarkastelun keskiössä ovat työtyytyväisyys ja työssä jaksamiseen liittyvät kysymykset. Työhyvinvointia selvitetään ensinnäkin pappien ja kanttorien omien kokonaistyytyväisyyttä kuvaavien ilmausten perusteella. Papin ja kanttorin työstä pyritään hahmottamaan tekijät, jotka luovat ja rakentavat työssä jaksamisen edellytyksiä ja toisaalta tekijät, jotka kuormittavat työssä. Tarkastelussa erotellaan pappien ja kanttorien tyytyväisyys työstä saatuun taloudelliseen korvaukseen ja muihin palkkaan liittyviin kysymyksiin. Tässä yhteydessä mielenkiinnon kohteena on myös heikentyneen taloustilanteen näkyminen pappien ja kanttorien omassa työssä ja sen mukanaan tuomat näkymät.

Työhyvinvoinnin tarkastelussa keskitytään myös pappien ja kanttorien työmäärään ja työaikaan sekä niiden hallintaan liittyviin kysymyksiin ja niissä tapahtuneisiin muutoksiin. Huomion kohteena on pappien ja kanttorin kokemus mahdollisuudesta pitää vapaapäiviään ja vaikuttaa omaan työmääräänsä. Samassa yhteydessä tarkastellaan pappien ja kanttorien omaa arviota työhönsä todellisuudessa käyttämästään keskimääräisestä viikoittaisesta työajasta

<sup>76</sup> Työ ja terveys Suomessa 2012, 68.

<sup>77</sup> Blom & Hautaniemi 2009, 21.

<sup>78</sup> Kirkon työolobarometri 2011, 8.

<sup>79</sup> Ahola, Tuisku & Rossi 2012.

ja sen jakautumisesta erilaisiin tehtäviin. Nämä edellä luetellut teemat linkittyvät kiinteästi kysymykseen siitä, miten papit ja kanttorit jaksavat työssään.

## 2.4 Kyselyn toteuttaminen ja vastaajat

Kirkon akateemisten ammattiliittojen jäsenkysely toteutettiin valtuuston vaalin yhteydessä alkuvuodesta 2014. Jäsenkysely lähetettiin liiton työelämässä oleville jäsenille sähköpostitse. Kysely lähetettiin kaikkiaan 730 Kanttori-urkuriliiton jäsenelle ja 2 160 Pappisliiton jäsenelle.

Kyselyyn vastasi yhteensä 724 henkeä, joista 166 Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsentä ja 558 Pappisliiton jäsentä. Vastaaminen on hieman passiivisempaa kuin neljä vuotta aiemmin, jolloin toteutettuun jäsenkyselyyn vastasi 1 107 henkeä. Kahdeksan vuotta aiemmin vastaajia oli ollut 1 076. Koko tutkimusjoukon vastausprosentti oli 25. Kanttori-urkuriliiton jäsenten vastausprosentti oli 23 ja Pappisliiton jäsenten 26.

Kaikista vastaajista naisia oli tasan puolet (50,1 %). Kanttori-urkuriliiton kyselyyn vastanneista jäsenistä naisia oli 58 prosenttia, Pappisliiton jäsenistä 48 prosenttia.

Taulukko 3. Kyselyyn vastanneet ammattiryhmittäin.

	f	% kaikista vastanneista
1. Laajaa yliopistotutkintoa edellyttävä kanttorin virka	35	4,8
2. Ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävä kanttorin virka	95	13,1
3. Muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävä kanttorin virka	32	4,4
4. Kirkkoherra	115	15,9
5. Kappalainen	119	16,4
6. Seurakuntapastori tai vastaava	138	19,1
7. Lehtori	1	0,1
8. Sairaalapastori/sairaalasielunhoitaja	42	5,8
9. Perheneuvoja	17	2,3
10. Muu seurakunnan tai seurakuntayhtymän työntekijä	36	5,0
11. Hiippakunnan työntekijä	17	2,3
12. Kirkon keskushallinnon työntekijä	15	2,1
13. Kristillisen järjestön työntekijä	27	3,7
14. Muu kirkollinen työ	7	1,0
15. Yliopiston tai ammattikorkeakoulun opettaja tai tutkija	4	0,6
16. Muu	14	1,9
17. En ole tällä hetkellä työelämässä	10	1,4
Yhteensä	724	100

Kanttori-urkuriliiton jäsenistä suurin ryhmä olivat ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävissä kanttorin virassa olevat (95 vastaajaa). Laajaa yliopistotutkintoa ja muuta piispainkokouksen edellyttämää tutkintoa edellyttävissä kanttorin virassa olevia oli lähes yhtä monta (35 ja 32).

Pappisliiton jäsenistä suurimmat ryhmät muodostavat seurakunnassa papin virassa olevat: seurakuntapastorit (138 vastaajaa), kappalaiset (119) ja kirkkoherrat (115). On huomionarvoista, että kaikki Pappisliiton jäsenet eivät ole pappeja, vaan mukana on myös teologeja,

joilla ei ole pappisvihkimystä. Kyselyyn vastanneista heitä oli noin 3 prosenttia. Jatkossa pappisliiton jäsenistä käytetään kuitenkin useimmiten yksinkertaisuuden vuoksi nimitystä ”pappi”. Tällä viitataan kaikkiin jäseniin, myös niihin, jotka eivät ole pappeja.

Kyselyyn vastanneista kanttoreista 21 prosenttia toimi laajaa yliopistotutkintoa edellyttävässä kanttorin virassa (entinen A-kanttori), 57 prosenttia ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävässä kanttorin virassa (entinen B-kanttori) ja 19 prosenttia alemmaa korkeakoulututkintoa edellyttävässä kanttorin virassa (entinen C-kanttori). Lisäksi kaksi vastaajaa toimi muissa seurakunnan tai seurakuntayhtymän tehtävissä, kaksi muissa kuin kirkon tai seurakunnan tehtävissä ja yksi ei ollut työelämässä. Kaikista kyselyyn vastanneista kanttoreista naisia oli 59 prosenttia, mikä vastaa naisten osuutta kaikkien kirkossa työskentelevien kirkkomuusikoiden keskuudessa.<sup>80</sup>

Mieskanttorit työskentelivät laajaa yliopistotutkintoa edellyttävässä virassa naisia todennäköisemmin. Tässä tehtävässä olevista miehiä oli 60 prosenttia, kun ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävässä kanttorin virassa olevista miehiä oli vain 31 prosenttia. Niin ikään muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävässä virassa olevista kyselyyn vastanneista miehiä oli enemmän kuin naisia. Tässä tehtävässä toimivista miehiä oli 59 prosenttia.

Taulukko 4. Kyselyyn vastanneiden Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten sijoittuminen eri tehtäviin sukupuolittain.

	f	%	Naisten osuus ko. tehtävään sijoittuneista %
Laajaa yliopistotutkintoa edellyttävä kanttorin virka	35	21,1	40
Ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävä kanttorin virka	94	56,6	69
Muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävä kanttorin virka	32	19,3	41
Muu seurakunnan tai seurakuntayhtymän työntekijä	2	1,2	100
Muu	2	1,2	50
Ei tällä hetkellä työelämässä	1	0,6	100
<b>Yhteensä</b>	<b>166</b>	<b>100</b>	<b>59</b>

Verrattuna erilaisissa kanttorin viroissa työskentelevien osuuteen Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten keskuudessa<sup>81</sup> kyselyyn vastanneiden joukossa on jonkin verran oletettua enemmän laajaa yliopistotutkintoa edellyttävässä virassa työskenteleviä. Heitä on kanttorivastaajista 21 prosenttia, kun liiton jäsenistä heitä on 14 prosenttia. Vastaavasti ylempää korkeakoulututkintoa edellyttäviä kanttoreita on vastaajien joukossa jonkin verran vähemmän kuin jäsenten keskuudessa (57 % vs. 65 %).

Kyselyyn vastanneiden Suomen kirkon pappisliiton jäsenten yleisimmät tehtävät olivat seurakuntapastori (25 % kaikista kyselyyn vastanneista pappisliiton jäsenistä), kappalainen (21 %) ja kirkkoherra (20 %). Sairaalapastorina tai sairaalasielunhoitajana toimi kahdeksan prosenttia kyselyyn vastanneista pappisliiton jäsenistä ja muissa seurakunnan tai seurakuntayhtymän tehtävissä kuusi prosenttia.

80 Kirkon tilastollinen vuosikirja 2012, 25: kirkkomuusikoista vuonna 2012 naisia oli 59 prosenttia.

81 Kertomus AKI r.y:n ja sen perusliittojen toiminnasta vuodelta 2013, 29.

Naisten osuus oli suurin kyselyyn vastanneiden seurakuntapastoreiden keskuudessa (67 %). Sen sijaan kyselyyn vastanneista kirkkoherroista naisia oli pienin osuus (20 %). Kyselyyn vastanneista kappalaisista naisia oli 21 prosenttia. Kaikista kyselyyn vastanneista seurakuntapappina työskentelevistä naisia oli 45 prosenttia, mikä vastaa hyvin kaikkien seurakuntapappina työskentelevien naisten osuutta. Vuonna 2012 kaikista seurakuntapapeista naisia oli 43 prosenttia.<sup>82</sup>

Kyselyyn vastanneista sairaalapastoreista/sairaalasielunhoitajista naisia on 67 prosenttia, mikä vastaa naisten osuutta kaikkien sairaalasielunhoitajien keskuudessa.<sup>83</sup> Perheneuvojina työskentelevistä kyselyyn vastanneista naisia oli reilu puolet (53 %), mikä on vähemmän kuin kaikista perheneuvojista on naisten osuus (73 %).<sup>84</sup>

Taulukko 5. Kyselyyn vastanneiden Suomen kirkon pappisliiton jäsenten sijoittuminen eri tehtäviin sukupuolittain.

	f	%	Naisten osuus ko. tehtävään sijoittuneista %
Kirkkoherra	115	20,5	20
Kappalainen	119	21,2	43
Seurakuntapastori tai vastaava	138	24,6	67
Lehtori	1	0,2	100
Sairaalapastori/sairaalasielunhoitaja	42	7,5	67
Perheneuvoja	17	3,0	53
Muu seurakunnan tai srk-yhtymän työntekijä	36	6,4	50
Hiippakunnan työntekijä	17	3,0	47
Kirkon keskushallinnon työntekijä	15	2,7	60
Kristillisen järjestön työntekijä	27	4,8	41
Muu kirkollinen työ	7	1,2	29
Yliopiston tai ammattikorkeakoulun opettaja tai tutkija	4	0,7	50
Jokin muu	14	2,5	50
El tällä hetkellä työelämässä	10	1,8	60
Yhteensä	562	100	50

82 Kirkon tilastollinen vuosikirja 2012, 25.

83 Kirkon tilastollinen vuosikirja 2012, 25: vuonna 2012 sairaalasielunhoitajista naisia oli 67 prosenttia.

84 Kirkon tilastollinen vuosikirja 2012, 25.

## 3 PAPIEN JA KANTTORIEN SUHDE TYÖHÖN

### 3.1 Johdanto

Tutkimusraportin ensimmäisessä tulosluvussa tarkastelun kohteena on pappien ja kanttorien suhde työhön kahdesta näkökulmasta, työn merkityksen ja työorientaation näkökulmista. Luvussa selvitetään ensin sitä, miten papit ja kanttorit kuvaavat työtään ja sen merkityksellisyyttä. Ytimessä on kysymys siitä, miten perustava merkitys työllä on pappien ja kanttorien elämässä. Tämän jälkeen tarkastelun kohteena on pappien ja kanttorien työorientaatio. Tällöin ytimessä on kysymys siitä, mitä työtehtäviä papit ja kanttorit pitävät tärkeinä seurakuntatyössä ja millaisiin ryhmiin papit ja kanttorit luokittevat työorientaationsa perusteella.

### 3.2 Työn merkitys papeille ja kanttoreille

Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäseniltä tiedusteltiin jäsenkyselyssä, missä määrin erilaiset työhön liittyvät väittämät kuvaavat heidän suhdettaan työhön ja mikä kyseisistä väitteistä kuvaisi tätä suhdetta kaikkein parhaiten.<sup>85</sup> Seuraavassa tarkastellaan ensin pappien ja kanttorien valintoja ensisijaisesti omaa työtään kuvaavista ilmauksista ja tämän jälkeen vielä sitä, missä määrin eri ilmaisut ylipäättään arvioidaan omaa työtä kuvaaviksi.

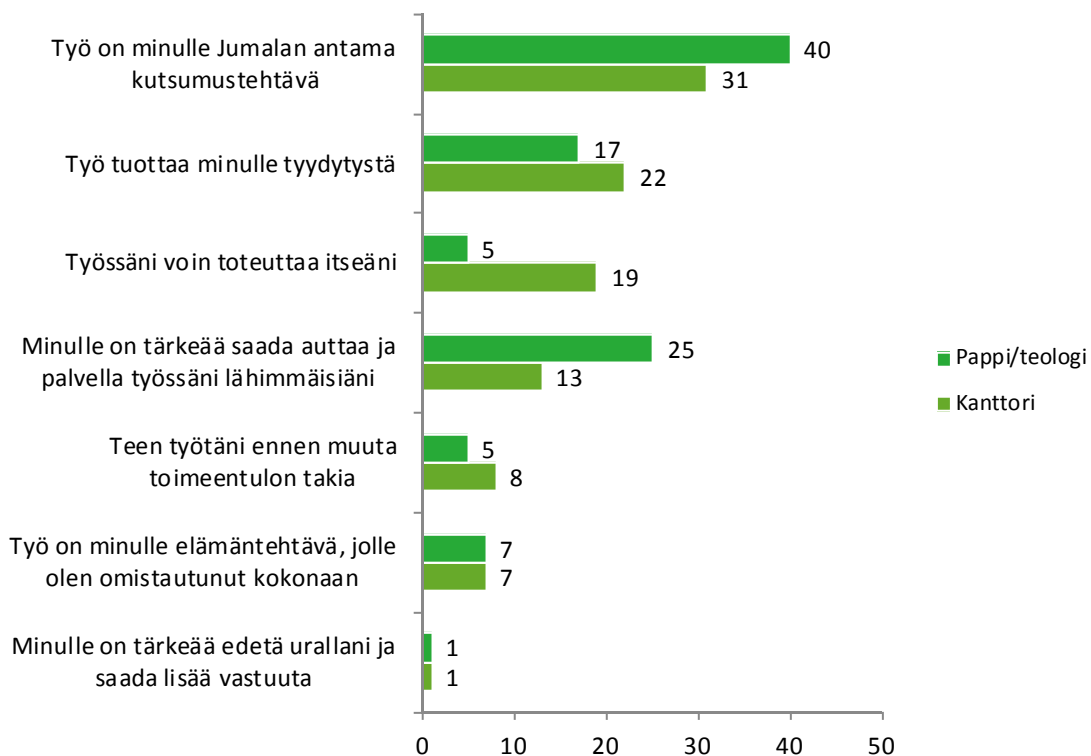
Pyydettyessä valitsemaan kysytyistä ilmaisuista yksi, joka parhaiten kuvaisi omaa suhdetta työhön, suurin ryhmä sekä pappien että kanttorien keskuudessa valitsi ilmauksen ”Työ on minulle Jumalan antama kutsumustehtävä”. Tämän valitsi papeista 40 prosenttia ja kanttoreista 31 prosenttia. Kanttorit valitsivat toiseksi yleisimmin vaihtoehdon ”Työ tuottaa minulle tyydytystä”. Tämän vaihtoehdon valitsi kanttoreista vajaa neljännes (22 %), papeista joka kuudes (17 %). Pappien keskuudessa toiseksi suosituin vaihtoehto oli ”Minulle on tärkeää auttaa ja palvella työssäni lähimmäistä”. Tämän valitsi joka neljäs pappi ja kanttoreista 13 prosenttia.

Kanttorien keskuudessa kolmanneksi suosituin vaihtoehto oli ”Työssäni voin toteuttaa itseäni”. Tämä valitsi joka viides kanttori, mutta vain viisi prosenttia papeista.

Sekä kanttoreista että papeista seitsemän prosenttia valitsi vaihtoehdon ”Työ on minulle elämäntehtävä, jolle olen omistautunut kokonaan”. Papeista viisi prosenttia ja kanttoreista kahdeksan prosenttia koki tekevänsä työtään ensisijassa ennen kaikkea toimentulon takia. Prosentti papeista ja kanttoreista valitsi vaihtoehdon ”Minulle on tärkeää edetä urallani ja saada lisää vastuuta” parhaiten suhdettaan työhön kuvaavaksi.

85 Ks. mittarien esittely edellisessä luvussa.





Kuvio 4. Suomen Kanttori-urkuriiton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten näkemys omaa suhdettaan työhön parhaiten kuvaavasta ilmaisusta (%). N=535 (papit); 155 (kanttorit).

Eri-ikäisten kanttorien ja pappien välillä oli selkeitä ja tilastollisesti merkitseviä eroja siinä, minkä ilmauksen he olivat valinneet kuvaamaan parhaiten omaa suhdettaan työhön.<sup>86</sup> Eri-ikäisten pappien ja kanttorien työn merkitystä tarkasteltaessa kutsumuskokemuksessa näkyy selkeä muutos iän myötä. Muutos on erityisen selkeä kanttoreiden keskuudessa. Alle 35-vuotiaista kanttoreista vain joka kymmenes arvioi ilmauksen ”Työ on minulle Jumalan antama kutsumustehtävä” kuvaavan parhaiten suhdettaan työhön. 55-vuotiaista ja sitä vanhemmista kanttoreista näin ajatteli peräti joka toinen. Myös pappien kohdalla nähdään selkeästi kutsumuskokemuksen heikentyminen, joskaan ero ei ole yhtä selkeä kuin kanttorien kohdalla. Alle 35-vuotiaista papeista joka kolmas (31 %) valitsi vaihtoehdon ”Työ on minulle Jumalan antama kutsumustehtävä” kuvaamaan ensisijassa suhdettaan työhön. 55-vuotiaista ja sitä vanhemmista papeista vaihtoehdon valitsi lähes puolet (46 %).

Sekä pappien että kanttorien keskuudessa myös elämäntehtävänomainen omistautuminen työlle oli sitä yleisempää mitä vanhemmasta työntekijästä oli kysymys. Alle 35-vuotiaista papeista ja kanttoreista kukaan ei arvioinut elämäntehtävänomaisen omistautumisen kuvaavan parhaiten suhdettaan työhön, kun 55-vuotiaista ja sitä vanhemmista kanttoreista tämän valitsi 13 prosenttia ja papeista 11 prosenttia.

Jumalalta saadun kutsumuksen tai elämäntehtävänomaisen omistautumisen sijaan nuoret kanttorit korostavat voimakkaasti itsensä toteuttamista. Alle 35-vuotiaista kanttoreista joka

86 Kanttorit:  $X^2=35,83^{***}$ ; Papit:  $X^2=66,33^{***}$ .

toinen valitsi vaihtoehdon ”Työssäni voin toteuttaa itseäni” parhaiten suhdettaan työhön kuvaavaksi ilmaisuksi.

Nuoret papit puolestaan valitsivat annetuista vaihtoehdoista vanhempia pappeja useammin vaihtoehdon ”Minulle on tärkeää saada auttaa ja palvella työssäni lähimmäisiä”. Sen valitsi 37 prosenttia alle 35-vuotiaista papeista, mutta vain joka viides vanhimman ikäryhmän papeista. Nuoret kanttorit sen sijaan valitsivat useimmiten vaihtoehdon ”Työssäni voin toteuttaa itseäni”. Sen valitsi peräti joka toinen alle 35-vuotias kanttori, mutta alle joka kymmenes vanhimman ikäryhmän kanttori.

Taulukko 6. Eri-ikäisten kanttorien näkemys omaa suhdettaan työhön parhaiten kuvaavasta ilmaisusta (%).  $\chi^2=35,83^{**}$ , N=155.

	Alle 35-vuotiaat	35–44-vuotiaat	45–54-vuotiaat	55-vuotiaat ja vanhemmat	Kaikki
Teen työtäni ennen muuta toimeentulon takia	0	11	8	5	8
Työ tuottaa minulle tyydytystä	10	31	25	10	22
Minulle on tärkeää edetä urallani ja saada lisää vastuuta	10	2	0	0	1
Työssäni voin toteuttaa itseäni	50	13	25	8	19
Minulle on tärkeää saada auttaa ja palvella työssäni lähimmäisiä	20	13	10	15	13
Työ on minulle Jumalan antama kutsumustehtävä	10	24	27	50	31
Työ on minulle elämäntehtävä, jolle olen omistautunut kokonaan	0	4	5	13	7
Yhteensä	100	100	100	100	100
N	10	45	60	40	155

Taulukko 7. Eri-ikäisten pappien näkemys omaa suhdettaan työhön parhaiten kuvaavasta ilmaisusta (%).  $\chi^2=66,33^{***}$ , N=535.

	Alle 35-vuotiaat	35–44-vuotiaat	45–54-vuotiaat	55-vuotiaat ja vanhemmat	Kaikki
Teen työtäni ennen muuta toimeentulon takia	4	7	7	2	5
Työ tuottaa minulle tyydytystä	16	19	18	16	17
Minulle on tärkeää edetä urallani ja saada lisää vastuuta	4	4	0	1	1
Työssäni voin toteuttaa itseäni	8	7	6	4	5
Minulle on tärkeää saada auttaa ja palvella työssäni lähimmäisiä	37	28	25	20	25
Työ on minulle Jumalan antama kutsumustehtävä	31	30	39	46	40
Työ on minulle elämäntehtävä, jolle olen omistautunut kokonaan	0	5	5	11	7
Yhteensä	100	100	100	100	100
N	51	83	182	217	533

Naisten ja miesten suhteessa työhön on myös joitain huomion arvoisia eroja. Kanttorien keskuudessa naiset valitsivat useimmin ilmauksen ”Työ tuottaa minulle tyydytystä” kuvaamaan parhaiten suhdettaan työhön, kun mieskanttoreilla yleisin ilmaus oli ”Työ on minulle Jumalan antama kutsumustehtävä”. Mieskanttorit valitsivat naisia useammin myös vaihtoehdon ”Työ on minulle elämäntehtävä, jolle olen omistautunut kokonaan”. Toisaalta mieskanttorien keskuudessa oli myös selvästi naisia enemmän niitä, jotka tekivät työtään ennen muuta toimentulon takia. Mieskanttoreista 14 prosenttia valitsi tämän kuvaamaan parhaiten suhdettaan työhön, kun naiskanttoreista näin teki vain kolme prosenttia.

Taulukko 8. Suomen Kanttori-urkuriliittoon ja Suomen kirkon pappisliittoon kuuluvien naisten ja miesten näkemys omaa suhdettaan työhön parhaiten kuvaavasta ilmaisusta<sup>87</sup> (%).

	Kanttorit		Papit	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
Teen työtäni ennen muuta toimeentulon takia	14	3	4	6
Työ tuottaa minulle tyydytystä	13	29	13	22
Minulle on tärkeää edetä urallani ja saada lisää vastuuta	2	1	0	2
Työssäni voin toteuttaa itseäni	17	20	5	5
Minulle on tärkeää saada auttaa ja palvella työssäni lähimmäisiäni	8	17	22	28
Työ on minulle Jumalan antama kutsumustehtävä	36	28	47	32
Työ on minulle elämäntehtävä, jolle olen omistautunut kokonaan	11	3	8	6
Yhteensä	100	100	100	100
N	64	91	284	251

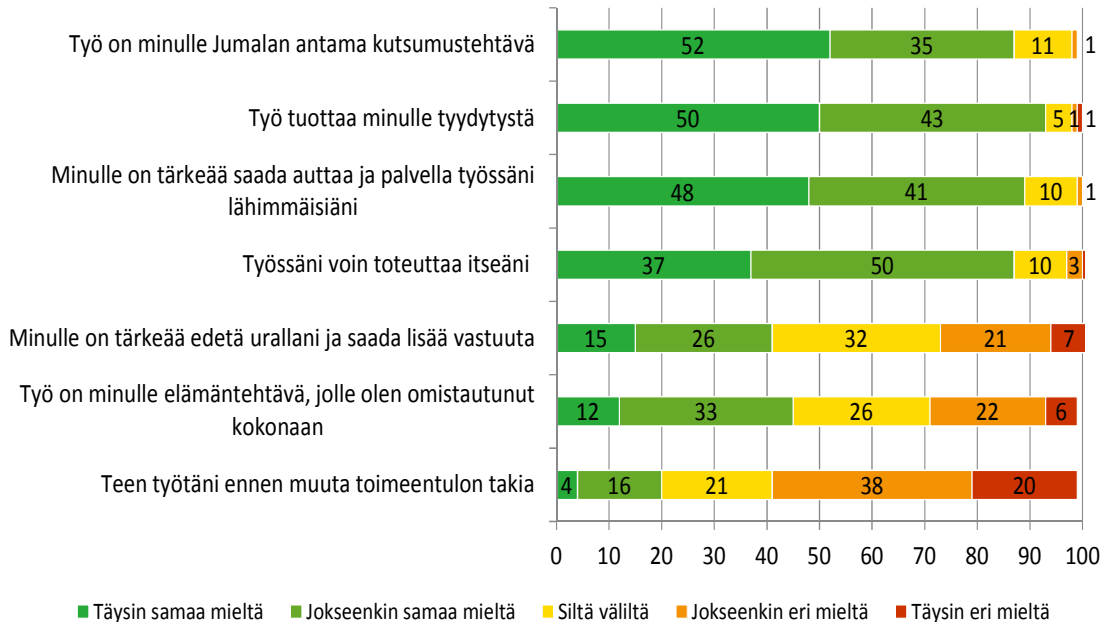
Myös pappien keskuudessa miehet valitsivat naisia useammin ilmauksen ”Työ on minulle Jumalan antama kutsumustehtävä” kuvaamaan ensisijaisesti suhdettaan työhön. Myös naiset valitsivat tämän vaihtoehdon kaikkein useimmin, mutta ero miesten ja naisten välillä on siitä huolimatta selkeä. Miehistä kyseisen vaihtoehdon valitsi joka toinen (47 %), naisista joka kolmas (32 %). Naiset valitsivat lähes yhtä usein vaihtoehdon ”Minulle on tärkeää saada auttaa ja palvella työssäni lähimmäisiäni” kuvaamaan suhdettaan työhön. Naiset valitsivat miehiä useammin myös vaihtoehdon ”Työ tuottaa minulle tyydytystä”.

Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan pappien ja kanttorien vastauksia siihen, missä määrin he kokonaisuudessaan arvioivat erilaisten työtä kuvaavien ilmausten kuvaavan suhdettaan työhön. Tämä täydentää edellä olevaa analyysia ja mahdollistaa metodisesti monipuolisemman tarkastelun. Edellä oleva tarkastelu pohjautuu vain pappien ja kanttorien arvioon kaikkein parhaiten omaa työorientaatiota kuvaavasta ilmauksesta, mutta sulkee pois muut keskeisesti kyseisen papin tai kanttorin suhdetta työhön kuvaavat ilmaukset.

Kuten kuviot 5 ja 6 osoittavat, useimmat papit ja kanttorit arvioivat vähintään kahden eri ilmauksen kuvaavan vahvasti omaa suhdettaan työhön. Joka toinen pappi oli täysin samaa mieltä väittämien kanssa, että työ on Jumalalta saatu kutsumustehtävä, työstä saa tyydytystä ja lähimmäisen auttaminen on tärkeää. Lisäksi noin kaksi viidestä oli jokseenkin samaa mieltä näiden väittämien kanssa.

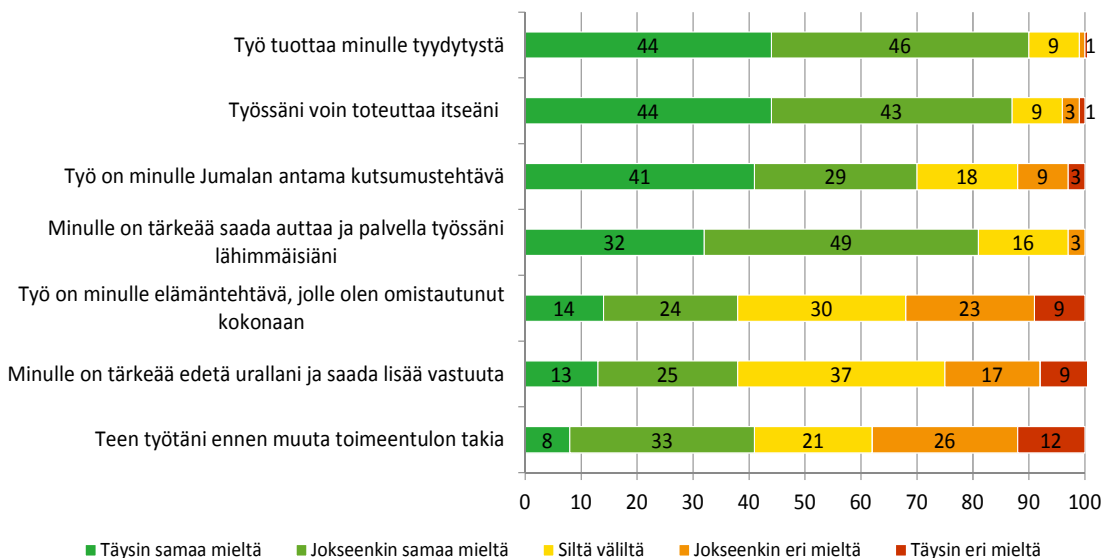
87 Kanttorit:  $\chi^2=16,70^*$ ; Papit:  $\chi^2=19,41^{**}$ .

Kanttorit olivat useimmiten täysin samaa mieltä sen kanssa, että työ tuottaa tyydytystä ja että työssä voi toteuttaa itseään. Noin kaksi viidestä oli täysin samaa mieltä näiden väitteiden kanssa ja yhtä moni jokseenkin samaa mieltä. Hieman pienempi osa kanttoreista oli yhtä mieltä sen kanssa, että työ on Jumalalta saatu kutsumustehtävä.



Kuvio 5. Suomen kirkon pappisliiton jäsenten suhde työhönsä (%). N=552.

Kanttorit tekevät pappeja useammin töitä ennen muuta toimeentulon takia. Täysin samaa mieltä tämän kanssa oli kanttoreista kahdeksan prosenttia, lisäksi joka kolmas oli jokseenkin samaa mieltä. Papeista täysin samaa mieltä oli vain neljä prosenttia ja joka kuudes jokseenkin samaa mieltä. Molemmissa ammattiryhmissä noin kaksi viidestä oli vähintään jokseenkin samaa mieltä sen kanssa, että työ on heille elämäntehtävä, jolle ovat kokonaan omistautuneet.



Kuvio 6. Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten suhde työhönsä (%). N=164.

Verrattaessa pappien ja kanttorien suhdetta työhön aiempien pappeja ja kanttoreita koskevien tutkimusten tuloksiin vuodesta 2006 vuoteen 2014, kanttorien keskuudessa voidaan havaita jonkin verran kasvua niiden kanttorien määrässä, jotka kokevat tärkeäksi edetä uralla ja saada lisää vastuuta sekä niiden kanttorien määrässä, jotka tekevät työtään toimeentulon takia. Vastaavasti työtään elämäntehtävänä pitävien kanttorien osuus on vähentynyt. Pappien keskuudessa niin ikään työtä elämäntehtävänä pitävien osuus on vähentynyt vuodesta 2006. Sen sijaan urallaan etenemiseen suuntautuneiden määrä on kasvanut erityisesti verrattaessa vuoteen 2010.<sup>88</sup>

Taulukko 9. Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten suhde työhönsä. Niiden osuus, jotka ovat täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämien kanssa 2006, 2010 ja 2014 (%).

	Kanttorit 2006	Kanttorit 2010	Kanttorit 2014	Papit 2006	Papit 2010	Papit 2014
Työ tuottaa minulle tyydytystä	88	85	90	92	91	93
Minulle on tärkeää edetä urallani ja saada lisää vastuuta	34	24	38	37	33	40
Minulle on tärkeää saada auttaa ja palvella työssäni lähimmäisiäni	82	63	81	90	83	89
Teen työtäni ennen muuta toimeentulon takia	36	35	41	22	19	20
Työ on minulle elämäntehtävä, jolle olen omistautunut kokonaan	47	38	38	50	42	45
Työ on minulle Jumalan antama kutsumustehtävä	75	64	70	88	81	87
Työssäni voin toteuttaa itseäni	88	87	87	83	78	86

Syntymävuosi korreloi papeilla seuraavien työtä kuvaavien ilmausten kanssa:

- Teen työtäni ennen muuta toimeentulon takia (.12<sup>\*\*\*</sup>)
- Minulle on tärkeää edetä urallani ja saada lisää vastuuta (.25<sup>\*\*\*</sup>)
- Työ on minulle elämäntehtävä, jolle olen omistautunut kokonaan (-.26<sup>\*\*\*</sup>)

Kanttoreilla syntymävuosi oli puolestaan yhteydessä seuraaviin tekijöihin:

- Työ on minulle elämäntehtävä, jolle olen omistautunut kokonaan (-.29<sup>\*\*\*</sup>)
- Työ on minulle Jumalan antama kutsumustehtävä (-.28<sup>\*\*\*</sup>)
- Minulle on tärkeää saada auttaa ja palvella työssäni lähimmäisiäni (.16<sup>\*</sup>)
- Minulle on tärkeää edetä urallani ja saada lisää vastuuta (.16<sup>\*</sup>)

Molemmissa ammattiryhmissä vanhemmat työntekijät kokivat työn todennäköisemmin elämäntehtävänä. Kanttorien keskuudessa lisäksi vanhemmat työntekijät kokivat tilastollisesti erittäin merkittävästi todennäköisemmin työn Jumalan antamana kutsumustehtävänä. Nuoret työntekijät kokivat uralla etenemisen vanhempia työntekijöitä tärkeämmäksi. Papeilla lisäksi nuoret tekivät työtään useammin ennen muuta toimeentulon takia. Nuoret kanttorit puolestaan pitivät lähimmäisen auttamista ja palvelemista vanhempia työntekijöitä tärkeämpänä.

88 Niemelä 2010a; Niemelä & Palmu 2006.

Ikään liittyviä eroja tarkasteltaessa on päätelmien teossa oltava varovainen. On useimmiten vaikea arvioida, missä määrin erot johtuvat siitä, että nuoret työntekijät ovat elämäntilanteestaan ja iästään johtuen eri tavoin asennoituneita, mutta tilanne muuttuisi heidän vanhentuuksaan. Toisaalta on vaikea arvioida, missä määrin erot ovat sukupolvieroja, jotka eivät katoa, vaikka nuoret työntekijät vanhenisivat.<sup>89</sup> Eri ikäryhmiä vertailtaessa osa ryhmistä myös muodostuu varsin pieniksi, erityisesti kanttoreilla. Aikaisempaan tutkimukseen vertaaminen sekä erojen vahvuus antaa viitteitä siitä, että ainakin osin kyseessä on myös sukupolvimuutos, erityisesti kanttoreilla. Nuoret kanttorit orientoituvat työhönsä yhä useammin ennen kaikkea itsensä toteuttamisesta käsin, kun vanhemman sukupolven kanttoreille on tyypillistä vahva kutsumuksellinen orientaatio. Aikaisemmat tutkimukset teologian opiskelijoiden uranvalintamotivaatiosta ja ammatillisesta orientaatiosta antavat viitteitä siitä, että myös papeilla kyse on osin sukupolvimuutoksesta. Aikaisemmissa tutkimuksissa on havaittu teologian opiskelijoiden kutsumuksellisen orientaation heikentyneen erityisesti verrattaessa 1970-luvulla opiskelleita 1990-luvulla ja 2000-luvulla opiskelleihin.<sup>90</sup> Alalle hakeutuvia ja hakeutuneita luonnehti siirtymä aiempaa yksilöllisempään ja myös itsekkäämpään suuntaan: halu opiskella itseään kiinnostavia asioita ja toteuttaa itseään parhaalla mahdollisella tavalla hengellisen kutsumuksen ja auttamiseen liittyvien motiivien jäädessä aiempaa enemmän taka-alalle.<sup>91</sup>

Naisten ja miesten välillä oli myös eroja: naiset olivat sekä pappien että kanttorien keskuudessa tilastollisesti merkitsevästi vahvemmin orientoituneita auttamiseen ja kokivat tärkeäksi lähimmäisen auttamisen ja palvelemisen<sup>92</sup>. Naiset kokivat työn myös miehiä useammin väylänä toteuttaa itseään.<sup>93</sup> Kanttorien keskuudessa naiset myös tunsivat saavansa työstä enemmän tyydytystä kuin miehet.<sup>94</sup>

Pappien keskuudessa miehet puolestaan näkivät työnsä naisia useammin elämäntehtävänä, jolle ovat omistautuneet kokonaan.<sup>95</sup> Vastaava ero oli havaittavissa myös kanttorien keskuudessa, mutta ero ei yltänyt tilastollisen merkitsevyyden tasolle. Molemmissa ammattiryhmissä miehet myös kokivat jonkin verran vahvemmin työn Jumalalta saatuna kutsumustehtävänä, mutta tässäkin ero ei yllä tilastollisen merkitsevyyden tasolle. Kanttoreista miehet kokivat tekevänsä työtään jonkin verran naisia useammin ennen muuta toimeentulon takia, mutta ero on tilastollisesti ainoastaan oireellisesti merkitsevä.<sup>96</sup>

89 Ks. ikä- ja sukupuolierheestä Toivonen 1999.

90 Ks. ja vrt. Tamminen 1976; Niemelä 1999; Niemelä 2013a.

91 Niemelä 2013a, 55; Niemelä 1999, 230–231; vrt. Tamminen 1976.

92 Kanttorit:  $t=-2,31$ ,  $p=,022$ ; papit:  $t=-2,59$ ,  $p=,010$ .

93 Kanttorit:  $t=-2,64$ ,  $p=,009$ ; papit:  $t=-2,30$ ,  $p=,022$ .

94 Kanttorit:  $t=-2,75$ ,  $p=,007$ .

95 Papit:  $t=5,36$ ,  $p<,001$ .

96 Kanttorit:  $t=1,89$ ,  $p=,064$ .

### 3.3 Pappien ja kanttorien työn keskeiset työalueet ja työorientaatio

#### 3.3.1 Seurakuntatyön eri työalueiden tärkeys

Suurin osa Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen kirkon pappisliiton työelämässä olevista jäsenistä toimii seurakuntatyössä. Kanttorien keskuudessa osuus on kyselyyn vastanneiden keskuudessa lähes sata prosenttia. Pappisliiton jäsenistäkin valtaosa toimii joko seurakuntien, seurakuntayhtymien, kirkollisten järjestöjen tai hiippakuntien palveluksessa tai kirkon keskushallinnossa, joissa yhteys seurakuntatyöhön on usein kiinteä. Kyselyssä pappeja ja kanttoreita pyydettiin arvioimaan asteikolla 1–5 (1=ei ollenkaan tärkeä ja 5=erittäin tärkeä), miten tärkeänä he pitivät seurakuntatyön eri osa-alueita (yhteensä 25 osa-alueita) riippumatta siitä, missä tehtävässä itse toimivat tai toimivatko he ylipäätään seurakuntatyössä.

Tulosten perusteella sekä papit että kanttorit pitivät kirkollisia toimituksia keskimäärin kaikkein tärkeimpänä seurakuntatyön osa-alueena. Papeista 86 prosenttia ja kanttoreista 87 prosenttia piti niitä erittäin tärkeinä ja oli valinnut asteikolla 1–5 vaihtoehdon 5. Kanttorit pitivät jumalanpalvelusta keskimäärin seuraavaksi tärkeimpänä, papit sen sijaan nostivat useamminkin tehtävän jumalanpalvelusta tärkeämmäksi. Näitä olivat sielunhoito, heikommassa asemassa olevien ihmisten auttaminen, ihmisten auttaminen, rippikoulu ja sanan julistaminen. Kanttorien keskuudessa jumalanpalveluksen jälkeen seuraavaksi tärkeimmiksi arvioitiin musiikkitoiminta ja sanan julistaminen.

Kysytyistä työtehtävistä vähiten tärkeinä sekä papit että kanttorit pitivät yhteistoimintaa urheiluseurojen kanssa, jota vain kaksi prosenttia kanttoreista ja neljä prosenttia papeista piti erittäin tärkeänä. Ylipäätään erilainen verkostoyhteistyö arvioitiin vain harvoin erittäin tärkeäksi. Kuitenkin näitäkin tehtäviä pidettiin keskimäärin vähintään jonkin verran tärkeinä (keskiarvot yli 3).

Kokonaisuudessaan pappien ja kanttorien näkemys seurakuntatyön eri tehtävien tärkeydestä oli varsin yhtenäinen. Selkeät erot työorientaatiossa olivat nähtävissä ainoastaan siinä, missä määrin papit ja kanttorit laittoivat painoarvoa musiikkitoiminnalle<sup>97</sup> ja yhteistyölle orkestereiden, muusikoiden sekä musiikkioppilaitosten kanssa<sup>98</sup>. Kanttorit painottivat näitä selkeästi pappeja enemmän. Lisäksi kanttorit pitivät pappeja tärkeämpänä – mielenkiintoista kyllä – sekä evankelointityötä<sup>99</sup> että jumalanpalvelusta<sup>100</sup>. Näiden lisäksi pappien ja kanttorien välillä oli tilastollisesti merkitsevää eroa ainoastaan siinä, missä määrin he panivat painoarvoa hallinnollisille töille<sup>101</sup>, ihmisten auttamiselle<sup>102</sup>, yhteistyölle kansalaisjärjestöjen kanssa<sup>103</sup>, harjoittelunohjaukselle ja mentoroinnille<sup>104</sup> sekä yhteistoiminnalle urheiluseurojen kanssa<sup>105</sup>. Nämä ovat tekijöitä, joille papit laittoivat painoarvoa hieman kanttoreita enemmän.

97  $t=11,57^{***}$ .

98  $t=13,77^{***}$ .

99  $t=3,40^{***}$ .

100  $t=1,67^{***}$ .

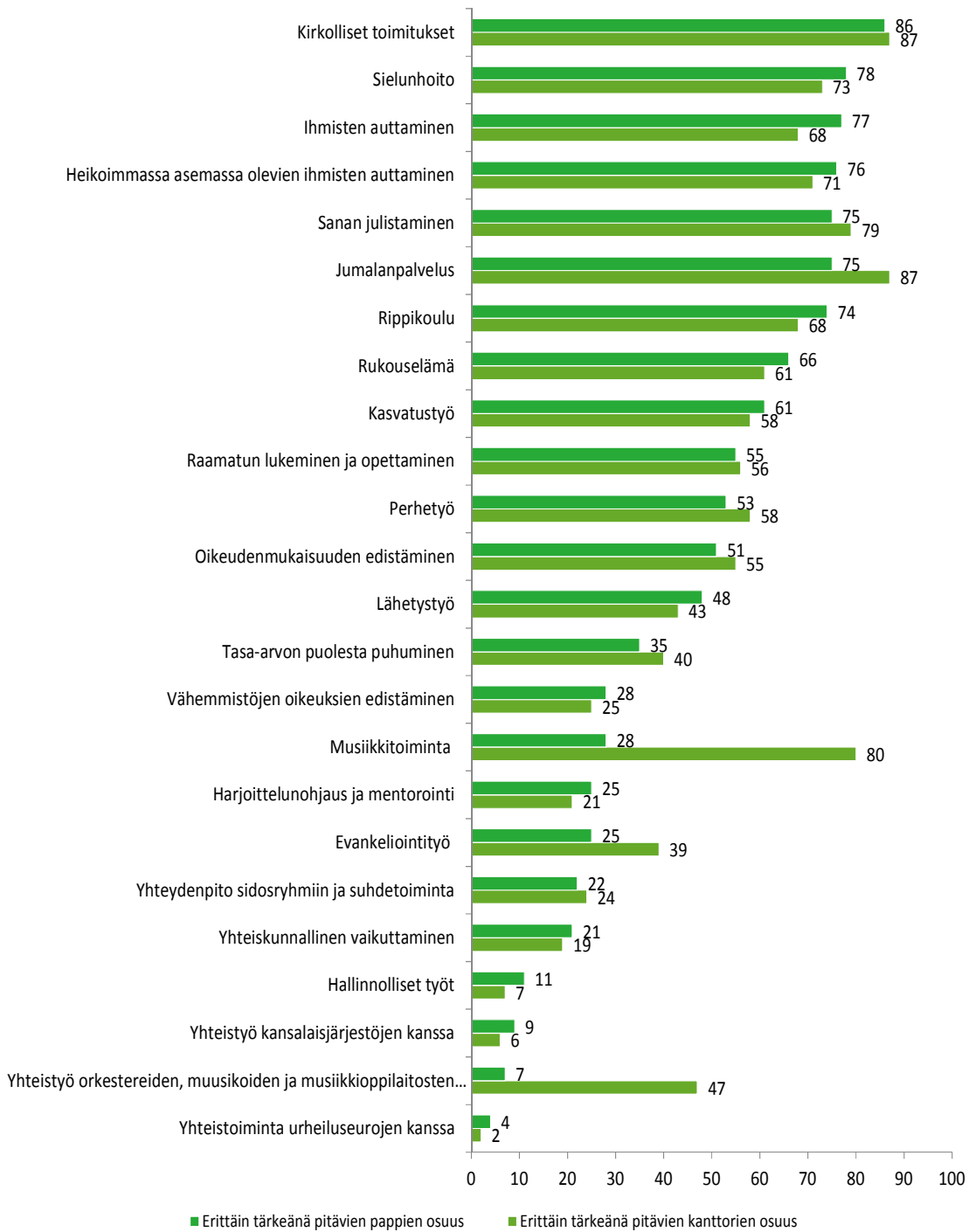
101  $t=-2,56^*$ .

102  $t=2,39^*$ .

103  $t=-2,37^*$ .

104  $t=-2,19^*$ .

105  $t=-2,04^*$ .



Kuvio 7. Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten näkemys seurakuntatyön eri osaalueiden tärkeydestä. Missä määrin pidät tärkeänä seuraavia osa-alueita seurakuntatyössä riippumatta siitä, missä tehtävässä itse toimit? Erittäin tärkeänä eri työn osa-alueita pitävien pappien ja kanttorien osuus (%). N=164 (kanttorit); 551 (papit).

Verrattuna neljä vuotta aiemmin toteutettuun Kirkon akateemisten jäsenkyselyyn, pappien työorientaatiossa ei ole havaittavissa mainittavia muutoksia muussa kuin tasa-arvon puolesta puhumisen tärkeydessä. Sitä erittäin tärkeänä pitävien määrä on laskenut 45 prosenttiyksiköstä



35 prosenttiyksikköön.<sup>106</sup> Vastaava ilmiö näkyy toisaalla tarkasteltaessa itseään konservatiivina ja liberaalina pitävien määrässä tapahtuneita muutoksia.<sup>107</sup> Pappien keskuudessa selkeästi itseään liberaalina pitävien määrä oli laskenut (ks. luku teologisesta orientaatiosta). Muutos saattaa linkittyä liberaalien äänenpainojen koventumiseen mediassa, jolloin yhä pienempi osa papeista kokee halua samastua tähän.

Kanttorien keskuudessa on havaittavissa kokonaisuudessa enemmän muutoksia kuin pappien keskuudessa. Kanttorien keskuudessa näkyy ennen kaikkea yhteiskunnallisen orientaation kasvu, ja seuraavia työn osa-alueita tärkeänä pitävien kanttorien määrä on kasvanut:

- Oikeudenmukaisuuden edistäminen (erittäin tärkeänä pitävien osuus kasvanut +8 prosenttiyksikköä)
- Yhteiskunnallinen vaikuttaminen (+7)
- Vähemmistön oikeuksien edistäminen (+7)
- Tasa-arvon puolesta puhuminen (+5)
- Yhteydenpito sidosryhmiin ja suhdetoiminta (+6)
- Kasvatustyö (+5)

Nais- ja miespuolisten kanttorien ja pappien työorientaatiossa oli nähtävissä joitakin selkeitä eroja (ks. taulukko 10). Naisia luonnehti niin pappien kuin kanttorien keskuudessa monipuolisempi ja laaja-alaisempi työorientaatio. Vastaava on ollut havaittavissa aiemmissä tutkimuksissakin niin pappien kuin kanttorien keskuudessa.<sup>108</sup> Naiset, niin papit kuin kanttorit, korostivat tilastollisesti merkitsevästi enemmän ihmisten auttamista, tasa-arvon puolesta puhumista, perhetyötä, yhteiskunnallista vaikuttamista ja vähemmistön oikeuksien edistämistä. Näiden lisäksi naispuoliset papit korostivat miespuolisia pappeja tilastollisesti merkitsevästi enemmän myös oikeudenmukaisuuden edistämistä, heikommassa asemassa olevien auttamista, hallinnollisia tehtäviä, rippikoulutyötä, harjoittelunohjausta ja mentorointia ja yhteistyötä orkestereiden, muusikoiden ja musiikkioppilaitosten kanssa. Useimpien tehtävien kohdalla myös naiskanttorit korostivat tehtävää mieskanttoreita enemmän, mutta kanttorivastaajien alhaisemmasta määrästä johtuen ero ei saavuttanut tilastollisen merkitsevyyden tasoa.

Miespapit korostivat naisia tilastollisesti merkitsevästi enemmän ainoastaan lähetystyön merkitystä. Vastaava ero oli nähtävissä myös neljä vuotta aiemmin toteutetussa Akavan kirkollisten ammattiliittojen jäsenkyselyssä.<sup>109</sup>

<sup>106</sup> Niemelä 2010a, 21.

<sup>107</sup> Niemelä 2010a, 14.

<sup>108</sup> Ks. esim. Niemelä 2011b; Tiitu 2009, 81–89.

<sup>109</sup> Niemelä 2010a.

Taulukko 10. Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton nais- ja miesjäsenten näkemys seurakuntatyön eri osa-alueiden tärkeydestä. Missä määrin pidät tärkeänä seuraavia osa-alueita seurakuntatyössä riippumatta siitä, missä tehtävässä itse toimit? Keskiarvot ja eron merkitsevyys.

	Kanttorit				Papit			
	mies	nainen	t-testi	merkitsevyys	mies	nainen	t-testi	merkitsevyys
Sanan julistaminen	4,68	4,78			4,71	4,65		
Ihmisten auttaminen	4,51	4,69	-1,96	,050	4,65	4,82	-3,77	,000
Musiikkitoiminta	4,76	4,80			3,92	4,08	-2,31	,021
Hallinnolliset työt	3,19	3,33			3,42	3,53	-2,81	,005
Sielunhoito	4,59	4,72			4,69	4,81		
Jumalanpalvelus	4,85	4,83			4,65	4,67		
Kirkolliset toimitukset	4,88	4,84			4,8	4,86		
Lähetystyö	4,01	4,14			4,31	4,11	2,55	,011
Oikeudenmukaisuuden edistäminen	4,43	4,42			4,12	4,51	-5,59	,000
Tasa-arvon puolesta puhuminen	3,84	4,18	-2,17	,031	3,73	4,20	-5,77	,000
Heikoimmassa asemassa olevien ihmisten auttaminen	4,68	4,66			4,64	4,83	-4,28	,000
Evankeliointityö	3,90	4,06			3,68	3,6		
Kasvatustyö	4,41	4,57			4,52	4,61	-1,69	,092
Rippikoulu	4,57	4,67			4,66	4,75	-2,01	,045
Perhetyö	4,23	4,66	-4,11	,000	4,31	4,61	-5,46	,000
Raamatun lukeminen ja opettaminen	4,42	4,31			4,42	4,43		
Rukouselämä	4,43	4,53			4,52	4,65	-2,33	,020
Yhteydenpito sidosryhmiin ja suhdetoiminta	3,77	4,00			3,85	3,97	-1,78	,075
Yhteistoiminta urheiluseurojen kanssa	2,67	2,93			2,95	3,03		
Yhteistyö kansalaisjärjestöjen kanssa	3,04	3,32			3,3	3,48	-2,34	,020
Yhteiskunnallinen vaikuttaminen	3,4	3,81	-2,74	,007	3,61	3,97	-4,71	,000
Vähemmistöjen oikeuksien edistäminen	3,47	3,79	-2,01	,046	3,63	4,04	-5,01	,000
Harjoittelunohjaus ja mentoointi	3,58	3,85			3,79	4,04	-3,42	,001
Yhteistyö orkestereiden, muusikoiden ja musiikkioppilaitosten kanssa	4,32	4,28			3,18	3,33	-3,42	,001

Eri-ikäisten kanttorien välillä oli havaittavissa enemmän eroja kuin eri-ikäisten pappien keskuudessa. Vanhemmat kanttorit korostivat nuoria kanttoreita Raamatun lukemisen ja opettamisen merkitystä (-.15\*), evankeliointityötä (-.17\*), oikeudenmukaisuuden edistämistä (-.16\*), hallinnollisia tehtäviä (-.21\*\*) ja ylipäätään musiikkitoimintaa (-.19\*).

Pappien keskuudessa ikä niin ikään korreloi monien työtehtävien kanssa, mutta koska vastaajien joukossa on enemmän pappeja, tilastollisen merkitsevyyden taso saavutetaan aiemmin kuin kanttorien keskuudessa. Minkään työtehtävän kohdalla iän ja tehtävän korostamisen

välinen yhteys ei yltänyt samalle tasolle kuin kanttorien keskuudessa. Vanhemmat papit korostivat nuoria enemmän erilaista verkostoyhteistyötä (-.10\*– -.17\*\*\*)<sup>110</sup>, musiikkitoimintaa (-.13\*\*), kirkollisia toimituksia (-.10\*), lähetystyötä (-.10\*) ja perhetyötä (-.12\*\*).

### 3.3.2 Seurakuntatyön ulottuvuudet

Eri seurakuntatyöhön kuuluvien työtehtävien tärkeänä pitämistä mittaavien muuttujien tarkastelun yksinkertaistamiseksi, niiden välisten yhteyksien tarkastelemiseksi ja summamuuttujien muodostamiseksi kyseisillä muuttujilla suoritettiin faktorianalyysi. Tavoitteena on supistaa suuri muuttujamäärä paremmin hallittavaan muotoon ja löytää seurakuntatyön työn osaluista vahvasti toisiinsa linkittyviä tehtävä-alueita. Tämä parantaa tarkastelun luotettavuutta, ja tavoitteena on saada tarkastelu myös selkeämmäksi ja havainnollisemmaksi.

Faktorianalyysi suoritettiin pääakseliratkaisua käyttämällä ja varimax-rotatointia käyttämällä.<sup>111</sup> Faktorianalyysissa päädyttiin seitsemän faktorin ratkaisuun, joka oli tulkinallisesti selkein ja mielekkäin. Muodostetut seitsemän faktoria selittävät 57 prosenttia muuttujien välisestä kokonaisvarianssista.

Eri työtehtävät supistuivat faktorianalyysin avulla seuraaviksi seitsemäksi seurakuntatyön tehtäväulottuvuudeksi. Nämä ovat:

- *Raamattu, rukous ja julistaminen*
- *Verkostoyhteistyö*
- *Tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden edistäminen*
- *Kasvatus- ja perhetyö*
- *Auttaminen ja sielunhoito*
- *Musiikkitoiminta*
- *Jumalanpalvelus ja kirkolliset toimitukset*

Ensimmäinen työtehtävien ulottuvuus, jolle annettiin nimeksi *Raamattu, rukous ja julistaminen*, koostuu nimensä mukaisesti erilaisista työn hengelliseen puoleen kuuluvista tehtävistä. Faktorin kärkimuuttuja on muuttuja Raamatun lukeminen ja opettaminen. Muut faktorille korkeimman latauksensa saaneet muuttujat ovat evankelointityö, lähetystyö, rukouselämä ja sanan julistaminen. Faktorin pohjalta muodostettiin samanniminen summamuuttuja, jonka Cronbachin alfa on korkea (.82), mikä osoittaa faktorille korkeimman latauksen saaneiden muuttujien olevan hyvin yhtenäisiä ja korreloivan vahvasti keskenään.

<sup>110</sup> Yhteydenpito urheiluseurojen kanssa .15\*\*\*, yhteydenpito sidosryhmiin ja suhdetoiminta -.10\*, yhteistyö orkestereiden, muusikoiden ja musiikkioppilaitosten kanssa -.17.

<sup>111</sup> Ennen faktorianalyysin suorittamista sen edellytykset tutkittiin Kaiser–Meyer–Olkinin testillä. Testin arvoksi saatiin ,866, sekä Bartlettin dimensioisuustestillä, jonka arvoksi saatiin 7024,94 (sig.<.001). Molemmat arvot puoltavat faktorianalyysin käyttöä.

Taulukko 11. Seurakuntatyön ulottuvuudet. Faktoriansalyysi pääakseliratkaisua käyttäen, varimax-rotatiolla, N=660.

	1	2	3	4	5	6	7	h <sup>2</sup>
Raamatun lukeminen ja opettaminen	0,77			0,25				,68
Evankeliointityö	0,76							,63
Lähetystyö	0,66							,49
Rukouselämä	0,63							,49
Sanan julistaminen	0,61							,58
Yhteistyö kansalaisjärjestöjen kanssa		0,86						,80
Yhteistoiminta urheiluseurojen kanssa		0,76						,65
Yhteydenpito sidosryhmiin ja suhdetoiminta		0,67						,53
Yhteiskunnallinen vaikuttaminen		0,51	0,45					,51
Harjoittelunohjaus ja mentorointi		0,41		0,27				,39
Hallinnolliset työt		0,27						,17
Tasa-arvon puolesta puhuminen			0,85					,81
Oikeudenmukaisuuden edistäminen			0,76					,71
Vähemmistöjen oikeuksien edistäminen		0,33	0,66					,61
Rippikoulu	0,26			0,73				,65
Perhetyö				0,64				,59
Kasvatustyö	0,28			0,56				,48
Ihmisten auttaminen					0,78			,66
Heikoimmassa asemassa olevien ihmisten auttaminen			0,38		0,58			,51
Sielunhoito	0,29				0,47			,39
Musiikkitoiminta						0,79		,64
Yhteistyö orkestereiden, muusikoiden ja musiikkioppilaitosten kanssa		0,34				0,65		,67
Jumalanpalvelus	0,43						0,71	,70
Kirkolliset toimitukset							0,62	,47
Ominaisarvo	2,99	2,82	2,43	1,68	1,43	1,26	1,12	
Selitysosuus	12,44	11,75	10,12	6,98	5,94	5,24	4,67	57,17

Toiselle faktorille saa korkeimmat latauksensa erilaiset verkostoyhteistyöhön ja yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen liittyvät muuttujat. Kaikkein korkeimman latauksen saa muuttuja yhteistyö kansalaisjärjestöjen kanssa. Muut faktorille korkeimman latauksensa saavat muuttujat ovat yhteistoiminta urheiluseurojen kanssa, yhteydenpito sidosryhmiin ja suhdetoiminta, yhteiskunnallinen vaikuttaminen, harjoittelunohjaus ja mentorointi ja hallinnolliset työt. Viimeksi mainitun muuttujan lataus on kuitenkin varsin alhainen (,27) ja se jätetään pois faktorin pohjalta muodostetusta summamuuttujasta. Tämä parantaa myös muodostetun summamuuttujan yhteneväisyyttä. Ilman kyseistä muuttujaa summamuuttujan Cronbachin alfa nousee ,83:een (kyseisen muuttujan kanssa ,81). Summamuuttujalle annettiin nimeksi *verkostoyhteistyö*.

Kolmannelle faktorille korkeimman latauksensa saavat seuraavat muuttujat: tasa-arvon puolesta puhuminen, oikeudenmukaisuuden edistäminen ja vähemmistöjen oikeuksien edistäminen. Lisäksi kakkosfaktorille korkeimmalla latauksellaan latautuva yhteiskunnallisen vaikuttamisen muuttuja saa tälle faktorille korkean sivulatauksen (,45). Faktori on tulkinallisesti

selkeä, ja sille korkeimman latauksen saaneiden kolmen muuttujan pohjalta muodostetun summamuuttujan Cronbachin alfa on korkea: ,86. Summamuuttujalle annettiin nimeksi *tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden edistäminen*.

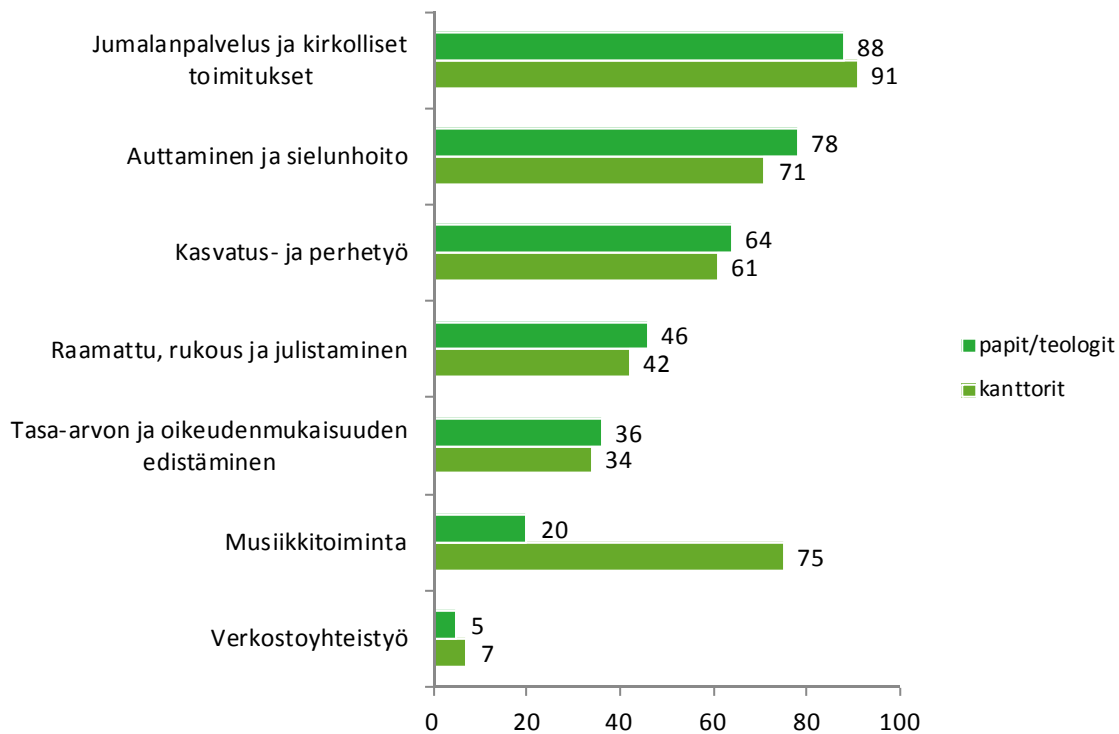
Neljäs faktorianalyysin pohjalta muodostuva työtehtävien ulottuvuus koostuu erilaisista kasvatukseen liittyvistä tehtävistä. Faktorille korkeimman latauksensa saavat seuraavat kolme muuttujaa: rippikoulu, perhetyö ja kasvatustyö. Näiden muuttujien pohjalta muodostettiin summamuuttuja, jolle annettiin nimeksi *kasvatus- ja perhetyö*. Summamuuttuja on yhtenäisen ja sen Cronbachin alfa on ,77.

Viidennelle faktorille korkeimman latauksensa saavat muuttajat ihmisten auttaminen, heikoimmassa asemassa olevien ihmisten auttaminen ja sielunhoito. Faktorin pohjalta muodostettiin summamuuttuja *auttaminen ja sielunhoito*. Sen Cronbachin alfa -kerroin on ,72.

Kuudennelle faktorille saa korkeimmat latauksensa kaksi musiikkityöhön liittyvä muuttujaa: musiikkitoiminta ja yhteistyö orkestereiden, muusikoiden ja musiikkioppilaitosten kanssa. Näiden kahden muuttujan perusteella muodostettiin summamuuttuja *musiikkitoiminta*. Summamuuttujan Cronbachin alfa -kerroin on ,74.

Seitsemännelle faktorille saa korkeimman latauksensa niin ikään kaksi muuttujaa: jumalanpalvelus ja kirkolliset toimitukset. Näiden perusteella muodostetun summamuuttujan yhtenäisyys on hieman edellisiä faktoreita alhaisempi ja Cronbachin alfa -kerroin saa arvon ,61. Summamuuttuja nimettiin sille korkeimman latauksensa saaneiden muuttujien perusteella ja sai nimeksi *jumalanpalvelus ja kirkolliset toimitukset*.

Sekä papit että kanttorit pitivät seurakuntatyön tärkeimpänä ulottuvuutena jumalanpalveluselämää: jumalanpalveluksia ja kirkollisia toimituksia. Se sai molemmissa ammattiryhmissä keskiarvokseen lähes 5 (kanttoreilla 4,85, papeilla 4,75). Toiseksi tärkein ulottuvuus, niin ikään molemmille, oli auttaminen ja sielunhoito. Sitä piti tärkeänä noin kolme pappia ja kanttoria neljästä. Kanttorit pitivät musiikkitoimintaa suunnilleen yhtä tärkeänä. Seuraavaksi tärkeimpänä nähtiin kasvatus- ja perhetyö, jota piti erittäin tärkeänä lähes kaksi pappia ja kanttoria kolmesta. Raamattu, rukous ja julistaminen -summamuuttuja sai korkean keskiarvon vajaalla puolella papeista ja kanttoreista. Tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden edistäminen on erittäin tärkeää joka kolmannelle papille ja kanttorille. Verkostoyhteistyötä piti erittäin tärkeänä viisi prosenttia papeista ja seitsemän prosenttia kanttoreista. Suurimmalle osalle papeista ja kanttoreista tämäkin tehtäväalue oli kuitenkin vähintään jonkin verran tärkeä.



Kuvio 8. Erittäin tärkeänä (keskiarvo väh. 4,5 asteikolla 1–5) eri seurakuntatyön ulottuvuuksia pitävien Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten osuus (%). N=163 (kanttorit); 549 (papit).

Taulukko 12. Työn eri osa-alueet. Summamuuttujat ja niiden keskiarvot, keskihajonta ja erittäin tärkeänä pitävien osuus Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten keskuudessa.

	Kanttorit			Papit		
	keski-arvo	keskihajonta	% pitää erittäin tärkeänä ( $\geq 4,50$ )	keski-arvo	keskihajonta	% pitää erittäin tärkeänä ( $\geq 4,50$ )
Jumalanpalvelus ja kirkolliset toimitukset (t=2,61**)	4,85	0,37	91 %	4,75	0,47	88 %
Auttaminen ja sielunhoito (t=-2,23*)	4,65	0,48	71 %	4,74	0,41	78 %
Kasvatus- ja perhetyö (t=-,89)	4,53	0,54	61 %	4,57	0,49	64 %
Raamattu, rukous ja julistaminen (t=,33)	4,33	0,70	42 %	4,31	0,62	46 %
Tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden edistäminen (t=,15)	4,04	0,78	34 %	4,03	0,84	36 %
Musiikkitoiminta (t=14,66***)	4,54	0,52	75 %	3,62	0,75	20 %
Verkostoyhteistyö (t=-2,17*)	3,46	0,71	7 %	3,59	0,67	5 %
N	163			550		

### 3.3.3 Työorientaatiotyypit

Ryhmittelyanalyysin avulla haluttiin tarkastella, voitaisiinko papeista ja kanttoreista muodostaa erilaisen työorientaation omaavia työntekijätyyppejä sen mukaan, mitä työtehtäviä he erityisesti pitävät tärkeinä. Ryhmittelyanalyysi suoritettiin K-Means clustering -menetelmällä. Ryhmittelyanalyysin lähtökohtana oli seitsemän työn osa-alueiden summamuuttujaa ja

niiden tärkeänä pitäminen. Ryhmittelyanalyysissä käytettiin summamuuttujien standardoituja arvoja.<sup>112</sup> Erilaisten kokeilujen jälkeen ryhmittelyanalyysissä päädyttiin viiden ryhmän ratkaisuun, joka osoittautui tulkinnallisesti selkeimmäksi. Muodostuneet viisi ryhmää nimettiin seuraavasti:

1. Laaja-alaisesti suuntautuneet papit ja kanttorit (44 %)
2. Jumalanpalveluselämään suuntautuneet papit ja kanttorit (31 %)
3. Auttamiseen ja oikeudenmukaisuuden edistämiseen suuntautuneet papit ja kanttorit (16 %)
4. Perussuuntautuneet papit ja kanttorit (7 %)
5. Julistamiseen suuntautuneet papit ja kanttorit (3 %)

### **Laaja-alaisesti suuntautuneet papit ja kanttorit (44 %)**

Suurimman ryhmän muodostivat papit ja kanttorit, joille oli ominaista laaja-alainen työorientaatio ja erittäin vahva kiinnostus seurakuntatyötä kohtaan. Ryhmälle oli ominaista kaikkien kysytyjen työn osa-alueiden näkeminen tärkeäksi. Ryhmä nimettiinkin orientaationsa perusteella *laaja-alaisesti suuntautuneiksi*. Ryhmään kuului yli puolet kanttoreista (54 %) ja lähes puolet papeista (41 %). Ryhmään kuuluvista naisia oli 60 prosenttia (kaikista vastaajista 51 %). Tämä vahvistaa aiempien analyysien ja myös aiemmissä tutkimuksissa todettua havaintoa siitä, että naiset ovat keskimäärin työssään laaja-alaisemmin suuntautuneita kuin miehet.

Laaja-alaisesti suuntautuneet olivat pappeja ja kanttoreita, joille työhön liittyi tyypillisesti vahvasti kokemus Jumalalta saadusta kutsumuksesta. Tämä kokemus auttoi heitä myös jaksamaan työssä muita useammin. He ovat ryhmä, joilla oli kokonaisuudessaan paljon voimaannuttavia elementtejä työssä. Hengellinen elämä ja oma usko olivat heille vahva voimavara työssä. Heidän oma rukouselämänsä oli erityisen aktiivista. Niin ikään mahdollisuus auttaa muita antoi heille poikkeuksellisen paljon voimavaroja. He kokivat muita useammin myös työyhteisön ja esimiehen tukevan heitä. Keskimääräistä useampi heistä koki työnsä myös elämäntehtävänä, jolle ovat omistautuneet kokonaan. He kokivat papin ja kanttorin työn myös sosiaalisesti antoisimpana ja olivat saaneet erityisen usein ystäviä seurakuntatyön kautta. Papin ja kanttorin työ tuotti poikkeuksellisen paljon tyydytystä. Heillä oli myös erityisen vahva halu auttaa ja palvella työssään lähimmäisiä. Tärkeää oli myös toteuttaa työssään itseään. Heidän kokonaistyytyväisyytensä työhön oli kaikkein korkein. Toisaalta heidän joukossaan oli myös niitä, jotka uupuivat työssään. Ryhmään kuuluvien osuus oli suurin vanhimmissa ikäryhmissä.

### **Jumalanpalveluselämään suuntautuneet papit ja kanttorit (31 %)**

Toiseksi suurimman ryhmän muodostivat papit ja kanttorit, joiden työorientaatiota luonnehti vahva suuntautuminen jumalanpalveluselämään. He pitivät jumalanpalvelusta ja kirkollisia

<sup>112</sup> Standardointi muuttaa kunkin muuttujan keskiarvoksi 0 ja keskihajonnaksi 1. Tämän myötä kukin muuttuja saa analyysissä yhtä suuren painoarvon. Standardointi on mielekästä erityisesti silloin, kun muuttujien hajonnat ovat hyvin erilaisia, esimerkiksi niin, että jonkin muuttujan kohdalla lähes kaikilla on taipumus valita hyvin korkeita arvoja (kuten tässä tapauksessa esimerkiksi jumalanpalveluksen ja kirkollisten toimitusten summamuuttujan kohdalla) ja vastaavasti toisten muuttujien kohdalla hajonta on suurempi (kuten tässä esimerkiksi tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden edistämisen summamuuttujan kohdalla). Alkuperäisten muuttujien käyttämisen ongelmana on tällöin se, että muuttujat, joiden hajonta on suurempi, tulevat ryhmittelyssä määräävämmiksi kuin muuttujat, joiden hajonta on pienempi.

toimituksia erityisen tärkeinä. Heidä luonnehti myös vahva kiinnostus Raamattua, rukousta ja julistamista kohtaan. Sen sijaan heille oli tyypillistä keskimääräistä heikompi yhteiskunnallinen orientaatio. He korostivat keskimääräistä vähemmän tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden edistämistä, musiikkitoimintaa ja verkostoyhteistyötä. Heidät nimettiin *jumalanpalveluselämään suuntautuneiksi*.

Ryhmään kuului papeista joka kolmas (32 %) ja kanttoreista reilu neljännes (28 %). Ryhmään kuuluvat olivat todennäköisemmin miehiä. Heille oli tyypillistä keskimääräistä vahvempi kokemus siitä, että työ on Jumalalta saatu kutsumus, ja kutsumus oli heille myös vahva voimavara työssä. Ryhmään kuuluvat kokivat myös tavallista useammin työn elämäntehtävänä, jolle olivat omistautuneet kokonaan. Oma hengellinen elämä koettiin myös keskimääräistä useammin vahvana voimavarana työssä.

### **Auttamiseen ja tasa-arvon edistämiseen suuntautuneet papit ja kanttorit (16 %)**

*Auttamiseen ja tasa-arvon edistämiseen suuntautuneet* papit ja kanttorit pitivät tärkeinä erilaisia ihmisten auttamiseen tähtäviä tehtäviä, sielunhoitoa ja oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon edistämistä. Sen sijaan he korostivat keskimääräistä vähemmän ennen kaikkea Raamattuun, rukoukseen ja julistamiseen liittyviä kysymyksiä. Papeista ryhmään kuului vajaa viidennes (18 %), kanttoreista vain seitsemän prosenttia. He olivat keskimääräistä hieman todennäköisemmin naisia. Ryhmään kuuluvat työskentelivät keskimääräistä todennäköisemmin Helsingin hiippakunnassa ja epätodennäköisimmin Oulun hiippakunnassa.

Ryhmään kuuluvat kokivat papeista ja kanttoreista kaikkein harvimmin työn selkeästi Jumalalta saatuna kutsumustehtävänä, ja kutsumus oli kokonaisuudessaan heille heikompi voimavara työssä kuin muille papeille ja kanttoreille. Niin ikään oma hengellinen elämä oli keskimääräistä heikompi voimavara työssä. Ryhmään kuuluvien keskuudessa uskoa omassa elämässä tärkeänä pitäviä oli vähemmän kuin muiden pappien ja kanttorien keskuudessa. He lukivat muita harvemmin Raamattua, ja oma rukouselämä oli passiivisempaa kuin muilla. Eri seurakuntatyön työalueista lähetystyön ja evankelioinnin merkitys oli heille poikkeuksellisen alhainen. Sen sijaan mahdollisuus olla hyödyksi ja auttaa muita oli heille tärkeä voimanlähde työssä.



Taulukko 13. Motivaatiotyypit ja niiden luokakeskukset (standardoidut arvot ja keskiarvot). N=152 (kanttorit); 508 (papit).

	Laaja-alaisesti suuntautuneet		Jumalanpalveluselämään suuntautuneet		Auttamiseen ja oikeudenmukaisuuden edistämiseen suuntautuneet		Perussuuntautuneet		Julistamiseen suuntautuneet		Kaikki
	z	ka	z	ka	z	ka	z	ka	z	ka	
Raamattu, rukous ja julistaminen	0,48	4,62	0,25	4,47	-1,43	3,40	-1,08	3,62	0,27	4,48	4,31
Verkostoyhteistyö	0,66	4,00	-0,61	3,14	0,10	3,63	-1,03	2,85	-1,15	2,77	3,54
Tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden edistäminen	0,63	4,55	-0,70	3,45	0,40	4,36	-0,91	3,28	-1,41	2,86	4,03
Kasvatus- ja perhetyö	0,58	4,86	-0,10	4,51	-0,59	4,26	-1,58	3,77	-0,84	4,14	4,56
Jumalanpalvelus ja kirkolliset toimitukset	0,33	4,92	0,34	4,92	-0,96	4,34	-0,55	4,52	-2,76	3,53	4,76
Musiikkitoiminta	0,64	4,35	-0,50	3,43	-0,44	3,48	-0,39	3,52	-1,00	3,03	3,83
Auttaminen ja sielunhoito	0,50	4,93	-0,20	4,63	-0,02	4,71	-2,26	3,74	0,05	4,74	4,72
Papeista ryhmään kuuluvia	41 %		32 %		18 %		6 %		3 %		100 %
Kanttoreista ryhmään kuuluvia	54 %		28 %		7 %		11 %		1 %		100 %
Kaikista vastaajista ryhmään kuuluvia	44 %		31 %		16 %		7 %		3 %		100 %
Ryhmään kuuluvista naisia	60 %		43 %		54 %		32 %		32 %		51 %
Ryhmään kuuluvista papeista naisia	58 %		40 %		53 %		26 %		29 %		49 %
Ryhmään kuuluvista kanttoreista naisia	63 %		55 %		60 %		44 %		50 %		59 %
N	288		204		102		47		19		660

### Perussuuntautuneet papit ja kanttorit (7 %)

Toiseksi pienimmän ryhmän muodostivat papit ja kanttorit, joille oli ominaista keskimääräistä passiivisempi orientaatio kaikkia kysytyjä seurakuntatyön tehtäväalueita kohtaan. Erityisesti he korostivat selvästi vähemmän muiden ihmisten auttamista kuin muut papit ja kanttorit. Heille annettiin nimeksi *perussuuntautuneet*. Ryhmän nimi ilmentää heidän perustasoista kiinnostustaan seurakuntatyön eri osa-alueita kohtaan. Huomion arvoista on, että vaikka heidän orientaationsa eri tehtäviä kohtaan oli muita passiivisempaa, heidän keskiarvonsa useimpiin tehtäväalueisiin oli vähintään 3,0 (jonkin verran tärkeä), jumalanpalveluksen ja

kirkollisten toimitusten kohdalla jopa melko ja erittäin tärkeän välimaastossa (4,52). Tämä tarkoittaa, että heikommasta orientaatiosta huolimatta heidän orientaationsa ei ole ”heikko”, vaan ”perustasoinen” kuten ryhmän nimi antaa ymmärtää. Heidän osuutensa oli alhainen pappien keskuudessa (6 %) ja melko alhainen kanttorien (11 %) keskuudessa.

Papin ja kanttorin työ tuotti heille keskimäärin vähemmän tyydytystä kuin muille papeille ja kanttoreille. Heidän kutsumuskokemuksensa oli keskimääräistä heikompi. He myös pitivät uskoa ja rukouselämää keskimääräistä vähemmän tärkeänä, ja niin ikään oma hengellinen elämä oli heille keskimääräistä heikompi voimavara työssä. He olivat keskimääräistä selvästi todennäköisemmin miehiä.

### **Julistamiseen suuntautuneet papit ja kanttorit (3 %)**

Pienimmän ryhmän muodostivat työntekijät, joita luonnehti muita heikompi yleisorientaatio seurakuntatyön eri tehtäviä kohtaan, mutta vahva orientoituminen sanan julistamiseen. Heidät nimettiin tämän perusteella *julistamiseen suuntautuneiksi*. Ryhmään kuului vain pieni osa papeista (3 %) ja erittäin pieni osa kanttoreista (1 %). He olivat todennäköisemmin miehiä ja toimivat muita todennäköisemmin kristillisten järjestön palveluksessa tai muissa kirkollisissa tehtävissä kuin seurakunnassa.

Julistamiseen suuntautuneita työntekijöitä luonnehti muita alhaisempi tarve toteuttaa itseään työssään. Ryhmään kuuluvia näytti luonnehtivan muita heikompi orientoituminen seurakuntatyöhön ja heikompi integroituminen omaan työyhteisöön. Työuupumus oli heidän keskuudessaan yleisempää kuin muiden työntekijöiden keskuudessa, ja vapaapäivät jäivät useammin pitämättä kuin muilla. He kokivat saavansa muita vähemmän tukea työyhteisöltä, ja muiden ihmisten auttaminen antoi heille vähemmän voimavaroja kuin muille. Sen sijaan oma hengellinen elämä oli heille keskimääräistä vahvempi voimavara työssä. He lukivat muita useammin Raamattua, ja myös rukouselämä oli heille keskimääräistä tärkeämpää.

## 4 PAPPIEN JA KANTTORIEN TYÖHYVINVOINTI

### 4.1 Johdanto

Tutkimuksen tässä luvussa tarkastelun kohteena on Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten työhyvinvointi. Työhyvinvointia voidaan lähestyä eri näkökulmista.<sup>113</sup> Tässä luvussa keskiössä ovat työtyytyväisyys ja työssä jaksamiseen liittyvät kysymykset. Luvussa tarkastellaan työssä jaksamista tukevia tekijöitä ja tekijöitä, jotka uuvuttavat papin ja kanttorin työssä. Tarkastelussa ovat myös pappien ja kanttorin kokemukset työmäärästään ja työajastaan ja sen käytöstä sekä mahdollisuudet pitää vapaapäiviään ja vaikuttaa omaan työmääräänsä.

### 4.2 Tyytyväisyys työhön

Pappisliiton jäsenistä 88 prosenttia ja kanttoreista 84 prosenttia kertoi olevansa työhönsä vähintään melko tyytyväisiä. Melko tyytymättömiä työhönsä oli papeista neljä prosenttia, kanttoreista seitsemän prosenttia. Molemmissa ammattiryhmissä erittäin tyytymättömien osuus oli noin puoli prosenttia. Tyytymättömien osuus on samalla tasolla kuin neljä vuotta aiemmin. Sen sijaan molemmissa ammattiryhmissä erittäin tyytyväisten osuus oli lisääntynyt (kanttoreilla +6, papeilla +3 prosenttiyksikköä).<sup>114</sup>

Taulukko 14. Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten tyytyväisyys työhön kokonaisuudessaan vuosina 2010 ja 2014 (%).

	Kanttorit 2010 N=225	Kanttorit 2014 N=164	Papit 2010 N=859	Papit 2014 N=554
Erittäin tyytyväinen	14	21	21	25
Melko tyytyväinen	68	63	67	63
En tyytyväinen enkä tyytymätön	11	8	6	7
Melko tyytymätön	7	7	5	4
Erittäin tyytymätön	0,4	0,6	0,7	0,5
Yhteensä	100	100	100	100

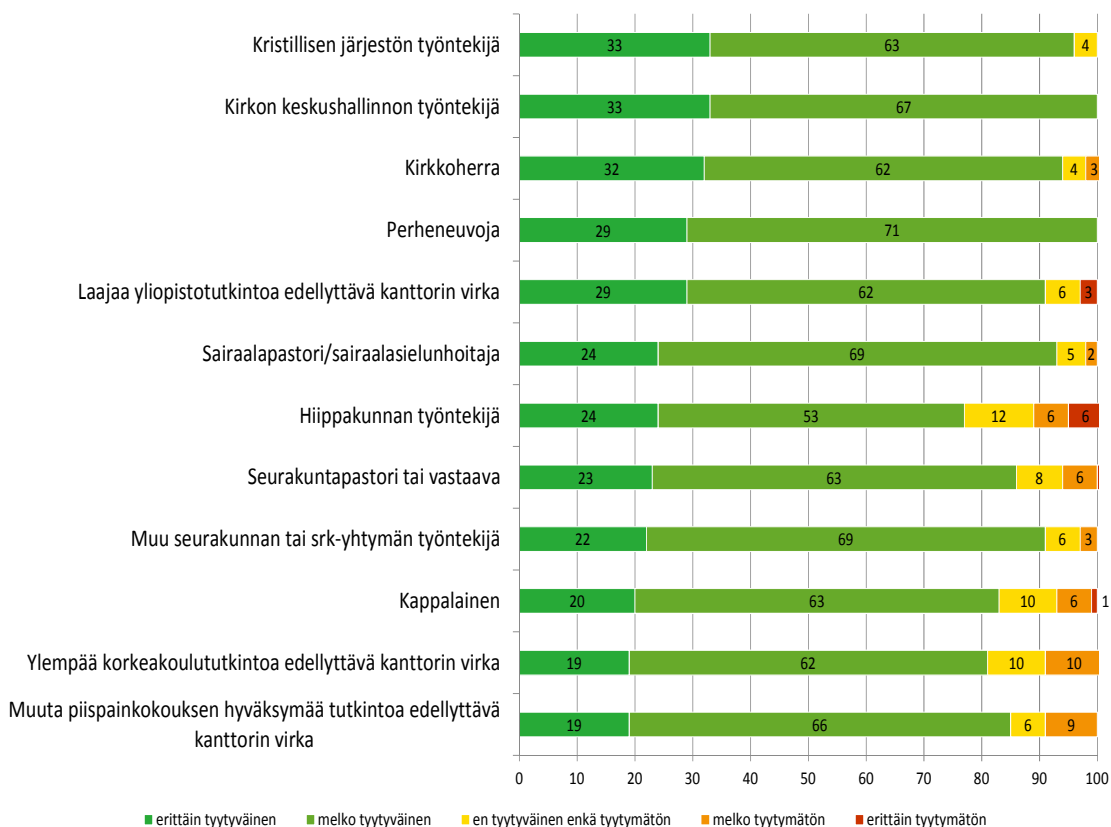
Eri tehtävissä työskentelevistä tyytyväisten osuus oli suurin kristillisten järjestöjen työntekijöiden, kirkon keskushallinnon työntekijöiden, kirkkoherrojen ja perheneuvojen keskuudessa. Kanttoreista laajaa yliopistotutkintoa edellyttävässä virassa toimivat olivat tyytyväisimpiä.

<sup>113</sup> Ks. esim. Työ ja terveys Suomessa 2012, 68; Blom & Hautaniemi 2009, 21.

<sup>114</sup> Niemelä 2010a, 31.

Muita työntekijäryhmiä enemmän tyytymättömiä löytyy hiippakunnan työntekijöiden sekä ylempää korkeakoulututkintoa tai muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävässä kanttorin virassa työskentelevien keskuudesta. Myös kappalaisten keskuudessa tyytymättömiä on hieman keskimääräistä enemmän.

Kanttorien keskuudessa työhönsä tyytyväisten osuus lisääntyi lineaarisesti iän lisääntyes- sä. Alle 35-vuotiaista kanttoreista vain joka kymmenes oli erittäin tyytyväinen työhönsä, yli 55-vuotiaista 29 prosenttia. Myös pappien keskuudessa vanhimman ikäryhmän papit olivat tyytyväisimpiä, mutta eniten tyytymättömiä työntekijöitä löytyi 35–44-vuotiaiden ikäryhmäs- tä. Sukupuoli erotteli tyytyväisyyttä vain kanttorien keskuudessa: mieskanttoreista työhönsä melko tai erittäin tyytymättömiä oli yhteensä 13 prosenttia, naiskanttoreista vain 4 prosenttia.



Kuvio 9. Eri työtehtävissä toimivien Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten työtyytyväisyys (%). N=554 (papit); 164 (kanttorit).

## 4.3 Työssä parasta ja pahinta

### 4.3.1 Parasta papin ja kanttorin työssä

AKIn jäsenkyselyssä vastaajia pyydettiin kertomaan avoimesti, mitä he pitivät työssään parhaana ja mitä raskaimpana asiana. Sekä papit että kanttorit pitivät näihin avoimiin kysymyksiin vastaamista selvästikin mielekkäänä: molemmissa ammattiryhmissä noin yhdeksän

vastaajaa kymmenestä vastasi kysymyksiin. Mikäli vastaaja oli maininnut useampia tekijöitä kuin yhden, näistä koodattiin vain ensimmäisenä mainittu. Pappien ja kanttorien listaamista työn parhaista puolista luokitettiin aluksi kaikkiaan 54 luokkaa, jotka sisällönanalyysin myötä tiivistettiin 10 luokkaan, jotka näkyvät taulukossa 15.

Sekä papit että kanttorit nostivat työnsä parhaimmaksi puoleksi yleisimmin ihmisten kohtaamisen ja auttamisen. Papeista kaikkiaan 39 prosenttia ja kanttoreista 29 prosenttia kertoi ihmisten kohtaamiseen ja auttamiseen liittyvien tekijöiden olevan työssä parasta. Työssä parhaaksi koettiin yksinkertaisesti se, että pappina ja kanttorina saa tehdä työtä ihmisten kanssa, kohdata erilaisissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä ja auttaa ja palvella heitä. Vastavanlainen tekijä nousi myös kärkeen, kun diakoniatyöntekijöiltä kysyttiin, mitä onnistumisen kokemuksia he olivat kokeneet työssään tehdessään yhteistyötä muiden tahojen kanssa. Keskeiseksi nousi se, että asiakas saa apua.<sup>115</sup> Papeilla ja kanttoreilla ihmisten kohtaamiseen ja auttamiseen ja heidän kanssa työskentelyyn liittyviä huomioita olivat muun muassa seuraavat:

### **Parasta työssä on...**

*Tehdä työtä eri-ikäisten ja erilaisten ihmisten kanssa, kohdata heitä ja olla läsnä heidän ilossaan tai surussaan, arjessaan tai juhlassaan.*

*Aito ihmisten kohtaaminen.*

*Ihmiset, heidän tarinansa, heidän kauttaan saatu elämänviisaus.*

*Ihmisten (sekä seurakuntalaisten että muiden työntekijöiden) kanssa yhdessä tekeminen. Mahdollisuus käyttää lahjojani ihmisten auttamiseen ja Jumalan rakkauden välittämiseen.*

*Ihmisten kanssa keskustelu, oleminen ja työskentely.*

*Ihmisten kanssa kulkeminen ja työn tekeminen yhdessä työtoverien ja seurakuntalaisten kanssa. Iloitsen myös siitä, että saan tehdä työtä kaikenikäisten ihmisten parissa. Minulle on tärkeää se, että saan kappaleen matkaa kulkea ihmisten rinnalla heidän ilossaan ja surussaan.*

*Ihmiset ja Jumala. Työkaverit, kohdatut seurakuntalaiset, sekä ne vieraammat ”pisteasiakkaat” että vakikalustoon kuuluvat kirkonpenkikuluttajat.*

*Ihmisten kohtaaminen ja rinnalla kulkeminen ja jakaminen elämän vaikeina ja kriittisinä hetkinä.*

*Saada kohdata ihmisiä silloin kun he tarvitsevat lähimmäistä, Jumalan läsnäolon kokemusta, lohdutusta.*

*Saada sukeltaa ihmisten elämäntarinoihin ja elää yhdessä heille tärkeitä hetkiä, suruja ja iloja.*

<sup>115</sup> Kiiski 2013, 40.

*Se, että saan olla seurakuntalaisten kanssa joka päivä heidän arkielämässään ja ettei tarvitse kuluttaa tuolia virastossa eikä kirkonpenkkiä.*

*Erilaisten ihmisten kohtaaminen ja auttaminen erilaisissa elämäntilanteissa. Se, että voin omalla työlläni auttaa ihmisiä kohtaamaan armollisen Jumalan.*

*Kun on omalla työllään voinut lohduttaa ja ilahduttaa seurakuntalaisia.*

*Se, kun näen, että työssäni voin auttaa ihmisiä heidän elämänvaiheissaan ja olla heidän kanssaan siinä yhdessä. Hahmottaa elämän merkitystä ja sisältöä yhdessä seurakuntalaisten kanssa.*

*Saan viettää paljon aikaa kuunnellen ihmisen murbeita, saan rukoilla paljon seurakuntalaisten kanssa, saan kohdata ihmisiä heidän kodeissaan, saan viettää usein ehtoollista heidän kanssaan, saan käyttää kaikki terapeuttiset taitoni.*

Papeilla toiseksi suurin ja kanttoreilla neljänneksi suurin luokka muodostui maininnoista, jotka liittyivät työn hengelliseen ulottuvuuteen kuten siihen, että saavat työssään olla lähellä Jumalaa, voivat toteuttaa Jumalalta saamaansa kutsumusta, olla elämän tarkoituksen äärellä, olla toteuttamassa jumalanpalvelusta ja julistaa Jumalan sanaa. Kaikkiaan 21 prosenttia papeista ja 13 prosenttia kanttoreista nosti näihin liittyviä tekijöitä työn parhaaksi puoleksi. Näitä olivat muun muassa seuraavat huomiot:

#### **Parasta työssä on...**

*Saada toteuttaa kutsumustani.*

*Sanoma Jumalasta, ja siitä kertominen ja sen jakaminen. Se, että saa tehdä hengellistä työtä hengellisessä työyhteisössä.*

*Kun pyhä koskettaa esim. toimituksessa. Ei siis mitään kummaa ja outoa vaan ihan tavallista, jossa näkee, että tällä on merkitys näille ihmisille.*

*Että voin toteuttaa kutsumustani, tavata paljon ihmisiä elämän eri tilanteissa, vaikuttaa, toteuttaa omia lahjojaan ja harrastuksiaan myös, olla syvien elämänkysymysten parissa, edistää avaraa uskonnollista ajattelua ja oikeudenmukaisuutta.*

*Olla itsekin Jumalan hoidossa.*

*Saada tehdä ikuisuuteen kantavaa työtä.*

*Se, että papin työtä ei voi tehdä omassa varassa. On pakko jättäytyä Jumalan varaan.*

*Välittää Raamatun sanaa ja toimittaa sakramenteja luterilaisen tunnustuksen pohjalta ymmärrettyinä*

*Että saa olla osa kristillistä kirkkoa ja sen yhteisön rakentamista.*

*Toimia Jumalan palvelijana ja musiikin keinoin auttaa seurakuntalaisia syventymään seurakunnan kristilliseen sanomaan.*

*Antaa itseni Jumalan käyttöön.*

*Evankeliumin eteenpäin vieminen (lähinnä musiikin avulla), uskon syntyminen ja vahvistuminen.*

*Jumalan sanan toiminta omassa ja muiden elämässä. Jumalan antama tehtävä. Maailman tärkein tehtävä, Matt. 28: 18–20.*

*Jumalan rakkauden välittäminen kohtaamilleni ihmisille.*

*Kirkon erinomainen sanoma – evankeliumi, sen esillä pitäminen monin eri tavoin, sydämin, suin ja käten töin.*

*Saada osaltani julistaa evankeliumia.*

*Messu ja rukouselämä.*

Molemmilla kolmanneksi suurimman luokan muodostavat erilaiset työn monipuolisuuteen, joustavuuteen, itsenäisyyteen ja luovuuteen liittyvät maininnat. Joka viides pappi ja kanttori mainitsi näitä tekijöitä työn parhaana puolena. Luokkaan liittyi erilaisia työn vapautta ilmentäviä mainintoja. Niihin kuului myös työajattomaan työhön liittyvät myönteiset kokemukset ja sen myötä tuleva työn joustavuus ja vapaus. Luokkaan kuuluvia huomioita olivat muun muassa seuraavat:

**Parasta työssä on...**

*Että voin vaikuttaa ajankäyttöni ja tehdä tehtäviä itselle sopivalla aikataululla.*

*Illuusio vapaudesta valita mitä teen ja illuusio päättäjänä toimimisesta*

*Itsenäisyys, monipuolisuus, yhdessä tekeminen.*

*Suhteellisen korkea vapauden aste. Työajattomuus on toisaalta ongelma, sillä se antaa mahdollisuuden myös tehdä töitä mahdollisimman vähän. Toiset tekevät enemmän ja toiset vähemmän, silti kaikki saavat samaa palkkaa.*

*Mahdollisuus vaikuttaa työni sisältöön ja tapoihin tehdä työtä.*

*Oman kalenterin herruus.*

*Mahdollisuus tehdä työstä oman näköistä kykyjen mukaan.*

*Vaihtelevat työpäivät ja työtehtävät.*

*Vapaus suunnitella ja päättää työstään melko vapaasti. Vapaus säädellä niin työtehtävien sisältöä kuin pitkälti niiden määrääkin.*

*Vapaus, monipuolisuus, mahdollisuudet.*

*Se, että saan käyttää myös luovuutta ja tietynlainen vapaus, vaikkakin monenlaiset pakolliset tehtävät on myös suoritettava.*

*Luovuuden mahdollisuus, tukeutuminen kirkon pitkään perinteeseen, joustavuus työajassa, hyvä työyhteisö ja työn puitteet välineineen.*

*Luovuus, vastuu omasta työstä, työn kehittämisen mahdollisuus, ihmisten kohtaaminen, opettaminen (jollei niitä kukisteta työnantajan taholta). Mahdollisuus elinikäiseen oppimiseen.*

*Ettei tarvitse laskea tunteja. Voi vain tehdä, minkä jaksaa.*

*Monipuolisuus ja oman kalenterin suunnittelu.*

*Monipuolisuus, tekemisen vapaus, aikatauluttomuus eli se, ettei ole pakko valmistaa saarnaa kahta tuntia, jos se on jo tunnissa tehty, ja toisaalta voin valmistaa sitä vaikka kotonani illalla.*

*Monipuolisuus, vapaus ja luovuus.*

*Se, että työpäivät poikkeavat niin paljon toisistaan. Työ ei ole yksitoikkoista.*

*Työn vaihtelevuus. Työn itsenäisyys. Monipuolisuus.*

Kanttoreilla vielä tätä enemmän mainintoja saivat erilaiset musiikin äärellä työskentelyyn liittyvät asiat. Joka neljäs kanttori piti työssään parhaimpana yksinkertaisesti sitä, että saa tehdä eri tavoin työtä musiikin parissa. Se nousi kanttoreilla toiseksi suurimmaksi sisältöluokaksi ihmisten kanssa työskentelemisen ja heidän auttamisensa ja kohtaamisensa jälkeen. Musiikkiin liittyviä mainintoja olivat muun muassa seuraavat:

#### **Parasta työssä on...**

*Että voin ilahduttaa ihmisiä musiikin lahjalla jumalanpalveluksissa, kirkollisissa toimituksissa ja musiikkitilaisuuksissa.*

*Kirkkomusiikin moninaisuus ja rikkaus, joka soi ”Jumalan kunniaksi ja mielen rakennukseksi”! Kanttorin työn monipuolisuus, ns. musiikin ”sekatyömies”.*

*Musiikin parissa työskentely. Soittaminen, laulaminen sekä soitattaminen ja laulattaminen.*

*Musiikin tekeminen yhdessä toisten kanssa, oli se sitten kollega, johtamani kuoro tai vaikkapa vierailleva solisti. Myös huolella yhdessä isommalla tekijäjoukolla suunniteltu ja toteutettu messu kantaa pitkälle arkeen.*

*Musiikin tekeminen, asioiden järjestely ja organisoiminen, maallikkojen loistavat silmät kun ovat oppineet jotain uutta, esim. uuden laulun.*

*Musisoiminen ihmisille ja ihmisten kanssa. Ilon, lohdun ja tuen antaminen musiikin kautta.*



*Vapaus muusikkona toteuttaa sellaista musiikkia, josta itsekin pitää. Yhteistyö kollegoiden ja kuorolaisten kanssa. Julistaa musiikin avulla. Historiallisen hieno tilanne Suomessa.*

Myös työyhteisöön liittyvät tekijät saivat paljon mainintoja työn parhaana puolena. Tällöin työyhteisö koettiin työtä tukevana ja yhteistyö työtovereiden ja esimiehen kanssa ilon ja innostuksen lähteenä. Näihin seikkoihin liittyviä huomioita esitti viisi prosenttia kanttoreista ja kuusi prosenttia papeista. Näitä olivat muun muassa seuraavat maininnat:

**Parasta työssä on...**

*Hyvä esimies, kannustava työyhteisö, mielenkiintoinen työ, haastavat asiakkaat, mahdollisuus tehdä työtä itsenäisesti.*

*Että esimies on vaihtunut ja kiusaaminen on loppunut. Voin vihdoinkin tehdä työtä omalla persoonallani.*

*Hyvä työyhteisö, vapaus tehdä työtä kunnioituksen ilmapiirissä.*

*Esimiehen ja työtovereiden tuki, keskinäinen arvostus ja yhteistyö heidän kanssaan.*

*Hyvät työtoverit ja hyvä työilmapiiri. Erityisesti haluan mainita hyvän esimiehen joka on samalla tasolla työntekijöiden kanssa, ei puhalla niskaan ja osaa asettua muiden asemaan.*

Kolme prosenttia vastaajista nosti esiin muita työn sisältöön ja luonteeseen liittyviä huomioita, kuten mahdollisuuteen vaikuttaa ja kehittyä tai itsensä toteuttamiseen liittyviä huomioita. Itsensä toteuttamisen ytimessä on mahdollisuus toteuttaa omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan sekä tehdä sitä mistä pitää ja koko persoonallaan. Tätä kuvaavat muun muassa seuraavat maininnat:

**Parasta työssä on...**

*Olen nyt vihdoinkin sellaisella paikalla, jossa voin toimia kykyjeni mukaan.*

*Omien taitojen ja ominaisuuksien monipuolinen käyttö.*

*Että saan tehdä sellaisia työtehtäviä, joissa voin käyttää osaamistani.*

*Se että saan ottaa käyttöön kaikki ne taidot ja persoonan ominaisuudet, mitä minussa on.*

Kaksi prosenttia nosti työn parhaimmaksi puoleksi sen, että saa tehdä merkityksellistä työtä. Tämä useimmiten linkittyy työn hengellisyyteen ja mahdollisuuteen auttaa muita ihmisiä. Näin ollen tämä luokka on osin päällekkäinen edellä kuvattujen luokkien kanssa.

Taulukko 15. Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten vastaukset avoimeen kysymykseen: ”Työssäni minusta parasta on...”

	Kanttorit		Papit/teologit		Yhteensä	
Ihmiset, auttaminen ja kohtaaminen	43	29 %	188	39 %	231	36 %
Työn monipuolisuus, joustavuus, itsenäisyys, luovuus	33	22 %	94	19 %	127	20 %
Hengellinen ulottuvuus työssä	20	13 %	103	21 %	123	19 %
Musiikki	37	25 %	0	0 %	37	6 %
Työyhteisötekijät, yhteistyö	7	5 %	29	6 %	36	6 %
Muu työn sisältöön liittyvä huomio	1	1 %	16	3 %	17	3 %
Mahdollisuus vaikuttaa, kehittyä	0	0 %	16	3 %	16	3 %
Itsensä toteuttaminen, lahjojen käyttö	8	5 %	8	2 %	16	3 %
Työn merkityksellisyys	0	0 %	10	2 %	10	2 %
Muut tekijät	2	1 %	22	5 %	24	4 %
Yhteensä	151	100 %	486	100 %	637	100 %

### 4.3.2 Raskainta papin ja kanttorin työssä

Papeilta ja kanttoreilta kysyttiin myös avoimella kysymyksellä sitä, mikä on työssä kaikkein raskainta. Vastaaajista yhdeksän kymmenestä oli vastannut tähän avoimeen kysymykseen, mikä osoittaa vastaajien kokeneen kysymyksen oman tilanteensa kannalta tärkeäksi. Vain muutama vastaaja kertoi, ettei työssä ollut lainkaan raskaita elementtejä. Mikäli vastaaja oli vastannut useamman kuin yhden tekijän, vastaajalta luokiteltiin samoin kuin parhaita puolta tarkastelevassa kysymyksessä vain ensimmäisenä mainittu tekijä.

Keskeisimmiksi nousivat seuraavat työn raskauteen liittyvät tekijät: työaikaan ja työn rakenteellisiin puoliin liittyvät tekijät, työyhteisöön liittyvät tekijät, byrokratiaan ja koko-ustamiseen liittyvät tekijät sekä ihmisten kohtaamisen haastavuuteen liittyvät tekijät (ks. taulukko 16). Muita olivat erityisesti erilaisiin yksittäisiin seurakuntatyön tehtäviin liittyvät maininnat, taloudellisiin tekijöihin liittyvät maininnat sekä yleiseen ilmapiiriin ja erilaisiin teologisiin kysymyksiin liittyvät maininnat.

Taulukko 16. Suomen Kanttori-urkuriiliton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten näkemys työssä raskaimmiksi koetuista tekijöistä. Avoimen kysymyksen luokitellut vastaukset (yksi maininta/vastaaaja) ja jakaumat kanttorien ja pappien keskuudessa.

	Kanttorit		Papit/teologit		Yhteensä	
Työaika ja -määrä ja muut rakenteelliset tekijät	57	37 %	156	32 %	213	34 %
Työyhteisötekijät	27	18 %	101	21 %	128	20 %
Kokoukset ja muut byrokraatiaan liittyvät tekijät	32	21 %	71	15 %	103	16 %
Ihmisten kohtaamiseen liittyvät tekijät	9	6 %	68	14 %	77	12 %
Oma rajallisuus; osaamattomuus; palaute työstä	8	5 %	26	5 %	34	5 %
Taloudelliset tekijät	6	4 %	15	3 %	21	3 %
Yleinen ilmapiiri	5	3 %	16	3 %	21	3 %
Yksittäisten työtehtävien sisältöön ja luonteeseen liittyvät tekijät	4	3 %	13	3 %	17	3 %
Teologiset kysymykset	0	0 %	9	2 %	9	1 %
Muut tekijät	3	2 %	8	2 %	11	2 %
Ei mikään	1	1 %	3	1 %	4	1 %

Vastaaajista peräti joka kolmas mainitsi työn raskaimmaksi puoleksi erilaiset työn rakenteelliset ja erityisesti työaikaan liittyvät tekijät. Kanttoreista niitä mainitsi 37 prosenttia, papeista 32 prosenttia. Useimmin mainittiin erilaiset työajattomuuteen liittyvät tekijät, kuten epä-säännöllinen ja joustava työaika, työajattomuus, iltatyöt ja pitkät työpäivät (ks. taulukko 17). Niin ikään kiireeseen ja liialliseen työmäärään liittyviä tekijöitä mainittiin usein. Työn kokonaisuuden hajanaisuus ja moninaisuus koettiin niin ikään usein raskauttavana tekijänä. Työn rakenteellisiin tekijöihin ja erityisesti työaikaan liittyviä mainintoja olivat muun muassa seuraavat:

#### **Työssäni minusta raskainta on...**

*Aina tavoitettavissa oleminen.*

*Pitkät työpäivät, joihin ei jää selkeää vapaajaksoa, työaikojen sijoittuminen päällekkäin yleisten harrastustoimintojen ja kulttuuritilaisuuksien kanssa.*

*Loppumaton työ ja siihen liittyen liian pitkät työpäivät sekä ihmisten kohtuuttomat odotukset.*

*Olla töissä, kun muut ovat vapaalla.*

*Poissaolot kotoa. Esim. pitkät työpäivät viikonloppuisin, kun tiedän, että minua kaivattaisiin kotona.*

*Sekavat työajat, ja se, että kalenteria ei voi suunnitella etukäteen. Liika työ ja se, että tärkeänä pitämiin asioihin jää liian vähän aikaa.*

*Työn pirstaleisuus ja työajattomuus. Usein seurakunnissa papeille ja kanttoreille säilytetään ne työt – jopa siivous – joita kukaan muu ei suostu tai ehdi tehdä. Meille kuuluu ihan kaikki työtehtävät.*

*Ylipitkät työpäivät. Ajatus siitä, että työajaton työ merkitsee lähes aina kiirettä koko pitkän päivän.*

Toiseksi useimmiten työn raskaimpana puolena nähtiin erilaiset työyhteisötekijät. Niitä mainitsi joka viides vastaaja. Useimmiten mainittiin huonot ihmissuhteet työyhteisössä. Myös huonoon johtamiseen liittyvät tekijät mainittiin usein. Osa tähän luokkaan sijoittuvista maininnoista oli myös johtamistehtävissä työskentelevien mainintoja esimiestyön vaikeuksista. Luokkaan kuului muun muassa seuraavia mainintoja:

**Työssäni minusta raskainta on...**

*Huono tai puuttuva johtajuus ja sen tuoma suunnittelemattomuus ja järjettömyys.*

*Huonot esimiehet ja työpaikan ihmissuhdeongelmat.*

*Huono johtaminen ja byrokraattinen, raskas, epäkäytännöllinen, toimimaton hallinto seurakuntayhtymässä (seurakuntayhtymässä ei johtajaa, vain hallintojohtaja) ja osittain siitä johtuva huono ilmapiiri työyhteisössä.*

*Yksinäiset vastuutehtävät ja päätökset vaikeissa kysymyksissä, asiantuntijuuden tuoma etäisyys perustehtävästä.*

*Olla ehkä vaikeimmin johdettavan työalan työalaesimiehenä.*

*Veltto henkilöstö, joka lähestyy työtään mukavuusalueeltaan eikä jaksa muistaa miksi seurakunnassa ollaan töissä.*

*Epäoikeudenmukainen kohtelu työyhteisössä, oman 'tontin' varjelu ja tiedon pimittäminen.*

*Erittäin hankala työyhteisö.*

*Haasteet omassa työyhteisössä, jossa ei aina kyetä aikuismaiseen toimintaan.*

*Hankala muutosvastarintainen naisvaltainen työyhteisö, jolla ei ole mitään käsitystä seurakunnan perustehtävästä. Tuomiokapitulin järjetön ja mielivaltainen vallankäyttö ja kiusaaminen.*

*Hankalat ihmissuhteet henkilöiden kanssa, jotka yrittävät tehdä esimiehestä syntipukin joka asiaan. He eivät pysty realistisesti arvioimaan omaa toimintaansa.*

*Joidenkin kirkon työntekijöiden vallanhalu ja narsismi.*

*Saada osaa työntekijöistä motivoitumaan tehtäviensä hoitoon ja sitoutumaan srk:n yhteiseen uskoon.*

*Toimimattomat ihmissuhteet työpaikalla ja mielenterveysongelmat.*

*Työyhteisö. Esimiehen osaamattomuus johtajana, patristinen ja sovinistinen johtamiskulttuuri, työnantajan kyvyttömyys kuunnella palautetta.*

*Työpaikkakiusaaminen.*

Kolmanneksi yleisimmin mainittiin erilaisiin työn byrokraatiaan ja kokouksiin liittyviä tekijöitä. Erityisesti kanttorit kokivat ne usein raskauttavina. Kanttoreista näitä tekijöitä mainitsi 21 prosenttia, papeista 15 prosenttia. Luokkaan kuuluvat paitsi seurakuntatyön erilaiset raskaiksi koetut kokoukset, myös kirkkohallituksen seurakunnilta vaatima byrokraatia, erilaiset rutiinityöt ja tietokonehommat. Näitä olivat muun muassa seuraavat maininnat:

**Työssäni minusta raskainta on...**

*Byrokraatia, kokoukset, hidas ja raskas hallintorakenne, luutuneet käsitykset, taistelu muutamista kympeistä.*

*Istua jauhavissa kokouksissa.*

*Kaikenlainen säätäminen ja tontittaminen, kokoukset.*

*Palaverit ja lisääntynyt pyörittäminen – hallinnon lisääntyminen, ATK ja sen muutokset.*

*Toisarvoisten hallinnollisten tehtävien hoitaminen. Kirkkohallituksen jatkuvien kyselyiden ja ohjeiden lukeminen ja roskapostiin heittäminen.*

*Jatkuva kokoustaminen asioista, jotka eivät etene minnekään.*

*Kaikenlaisen hallinnollisen pikkusälän kanssa operointi.*

*Byrokratian lisääntyminen.*

*Raskas seurakunnan organisaatio, lisääntyvät kokoukset ja rikkonaiset päivät.*

*Se että hallinnolliset esimiehet siirtelevät organisaatiokuvioiden laatikoita PowerPointesityksissä paikasta toiseen ja palkkaavat ulkopuolisia konsultteja tekemään rakenneselvityksiä tilanteessa, jossa käytössämme on erittäin toimiva organisaatio.*

*Jatkuvat uudet haasteet tietotekniikassa, jotka vievät yhä enemmän aikaa: KIPA, uusi sähköpostiohjelma, prime, jatkuvasti vaihtuvien koneiden ja laitteiden opettelu, erilaiset lipukkeet ja lapukkeet ja asiakirjat, joita täytyy täyttää yhä enemmän.*

*Työnkuvan paisuminen kaikenlaiseen kokoustamiseen, dataamiseen ja tiedottamiseen; sellaiseen, mikä vie aikaa varsinaiselta ammatiltani ja sitä kautta tekee minut huonommaksi muusikoksi.*

Neljänneksi yleisimmin työn raskaimpana ulottuvuutena mainittiin erilaisia ihmisten kohtaamiseen liittyviä tekijöitä. Ne olivat toisaalta tekijöitä, jotka kaikkein useimmin mainittiin

myös työn parhaimpana puolena. Useat työntekijät, erityisesti papit, kuitenkin kokivat erityisesti raskaan surun keskellä elävien ihmisten kohtaamisen ja nuorten ihmisten hautajaiset raskaana. Osa työntekijöistä, edelleen nimenomaan papeista, koki myös osin oman ujoutensa vuoksi vaikeaksi ylipäättään ihmisten kohtaamisen. Työssä raskauttavana koettiin myös psyykkisesti sairaiden tai muista syistä vaikeiden seurakuntalaisten kohtaaminen. Näihin liittyviä huomioita olivat muun muassa seuraavat:

**Työssäni minusta raskainta on...**

*Elämän hirmuisuuksien kohtaaminen.*

*Kohdata kärsimystä, jonka merkitystä ei kykene ymmärtämään.*

*Todella järkyttävät ihmiskohtalot ja musertavat hautajaiset.*

*Ihmisten kohtaaminen heidän rankoissa kriiseissään.*

*Jatkuva kriisissä olevien kohtaaminen. Jatkuva kuolevien ja surevien kohtaaminen.*

*Kohdata lapsensa menettäneitä tai vakavan sairausdiagnoosin saaneita.*

*Oikeastaan samat asiat, jotka ovat työhön motivoimassa: eli vaikeat elämänkohtalot ja niissä eläminen ja jakaminen ihmisten vaikeina ja kriittisinä aikoina.*

*Se, että kun itse näkee elämän vaikeudet tilanteina, joista voi päästä yli, mutta asiakkaat eivät sitä näe ja antavat periksi.*

*Tapaan paljon sairaita ja kuolevia. Kaipaen välillä iloa, keveyttä, hassuttelua.*

*Ihmisten kanssa oleminen, olen aika ujo.*

Viisi prosenttia vastaajista kertoi työssä raskainta olevan erilaiset omaan rajallisuuteen ja osaamattomuuteen liittyvät tekijät tai kritiikin saaminen ja ylipäättään kokemus siitä, ettei suoriutu työstä niin hyvin kuin haluaisi. Esimerkkeinä seuraavat vastaajien maininnat: ”Hetket, joissa tuntuu, ettei osaa toimia oikein mitenkään tai ei tiedä, miten toimia”, ”Oma ja muiden vajavaisuus ihmisenä ja työntekijänä sekä erilaisten pettymysten tuottaminen” ja ”Riittämättömyyden tunne. Koen laiminlyöväni sekä seurakuntaa että perhettäni.” Kolme prosenttia piti yhteiskunnan yleiseen kielteiseen ilmapiiriin tai ihmisten kriittiseen asennoitumiseen tai maallistumiseen liittyviä tekijöitä raskaimpina. Näitä olivat muun muassa seuraavat maininnat:

**Työssäni minusta raskainta on...**

*Kirkon kolhiutuneen julkisuuskuvan puolustaminen, maalitauluna oleminen ja positiivisten asioiden jatkuva esilläpito.*

*Kirkon negatiivinen julkisuuskuva, johon on vaikeaa ja hidasta vaikuttaa.*

*Kirkonvastainen, uusateistinen ilmapiiri tiedotusvälineissä ym.*

*Median tietämättömyys kirkon työstä ja tietämättömyyden seurauksena kirkon työtä ei osata arvostaa.*

Osa työntekijöistä koki myös tietyt yksittäiset seurakuntatyön tehtävät tai työn ominaisuudet muita raskaammiksi. Mainintoja saivat seuraavat työtehtävät tai työn ominaisuudet: onnittelukäynnit, vapaaehtoisten hankkiminen, liiallisten toimitusten pitäminen, samojen suurkuluttajien palveleminen, vanhainkotihartaukset, aamunavaukset kouluilla, musiikki, rippikoululeirit, kirkolliset toimitukset perheissä, joille sillä ei merkitystä, moneen kertaan eronneiden vihkiminen, jatkuva esillä oleminen, HeHu-hälytystehtävät ja liturgisen kaavan pyörittäminen. Kaikki saivat vain yksittäisiä mainintoja.

Palkkaan ja taloudellisiin tekijöihin liittyvät tekijät mainittiin myös työn raskaimpana puolena. Näistä mainittiin erityisesti epävarmuus työn jatkumisesta, rajalliset resurssit ja huono palkka sekä henkilökohtaisen palkanosan (HAVA) aiheuttamat vaikeudet ja ristiriidat. Kaikkiaan näihin liittyviä tekijöitä mainitsi kolme prosenttia vastaajista.

Lisäksi nimenomaan teologit nostivat esiin ristiriitoja herättävät teologiset kysymykset työn raskaimpana tekijänä. Näitä ovat muun muassa naispappeuteen liittyvät kysymykset, kokemukset kirkon ajautumisesta pois Raamatun sanasta ja erilaisten teologisten ryhmien keskinäinen kiistely. Muina työtä raskauttavina tekijöinä mainittiin useimmin pitkät työmatkat.

Taulukko 17. Suomen Kanttori-urkuriiliiton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten näkemys tekijästä, jonka kokee raskaimmaksi työssä (yksi asia/vastaaja). N=482 (papit); 150 (kanttorit).

	Kanttorit	Papit/teologit	Yhteensä
<b>TYÖN RAKENTEISIIN JA TYÖAIKAAN LIITTYVÄT TEKIJÄT</b>	<b>57</b>	<b>156</b>	<b>213</b>
Joustava ja epäsäännöllinen työaika, työajattomuus, iltatyöt, pitkät työpäivät	29	47	76
Ei ehti, liika kiire, liikaa töitä, työn rajaamisvaikeudet	10	36	46
Työn hajanaisuus, moninaisuus, moninaiset haasteet, rajattomuus ja ennustamattomuus	5	35	40
Töiden kasaantuminen; kasaantuminen tiettyihin ajankohtiin (joulu, pääsiäinen)	5	11	16
Organisaatiomuutokset, ym. muutokset, uudistukset	5	7	12
Yksin puurtaminen, yksinäisyys työssä	1	10	11
Henkinen kuormittavuus	1	4	5
Pitkät työmatkat	1	4	5
Ei voi itse suunnitella työpäiviään, ei voi itse vaikuttaa	0	2	2
<b>TYÖYHTEISÖTEKIJÄT</b>	<b>27</b>	<b>101</b>	<b>128</b>
Huonot ihmissuhteet työyhteisössä, työyhteisöongelmat, huono työnjako	19	67	86
Huono johtaminen	7	20	27
Ikävien ratkaisujen tekeminen, esimiestyön haasteellisuus, alaisten valittaminen ja alisuoriutuminen	0	8	8
Vaikeat luottamushenkilöt, ristiriidat/vaikeudet luottamushenkilöiden kanssa	0	4	4
Sisäilmaongelmat kiinteistöissä ja niistä johtuva sairastelu	1	0	1
Huono tiedonkulku	0	1	1
Tuomiokapitulin toiminta	0	1	1
<b>BYROKRATIAAN LIITTYVÄT TEKIJÄT</b>	<b>32</b>	<b>71</b>	<b>103</b>
Kokoukset, hallintotyö, paperityöt, byrokraatia, kirkkohallitukseen liittyvä byrokraatia	29	60	89

Rutiinityöt, kaikenlainen ”sälä”, tietokonehommat	1	8	9
Suunnittelu	2	3	5
	Kanttorit	Papit/teologit	Yhteensä
<b>IHMISTEN KOHTAAMISEEN LIITTYVÄT TEKIJÄT</b>	<b>9</b>	<b>68</b>	<b>77</b>
Raskaat hautajaiset, nuorten hautajaiset, ihmisten surun kohtaaminen	6	46	52
Ihmisten kanssa oleminen ja kohtaaminen (ujona ihmisenä), sielunhoito	1	14	15
Psyykkisesti sairaat asiakkaat/srk-laiset, moniongelmaiset	0	3	3
Hankalat seurakuntalaiset, juoruilu, valehtelu, epärehellisyys, kyräily	2	4	6
Ihmisten pahuuden kohtaaminen	0	1	1
<b>OMA RAJALLISUUS; OSAAMATTOMUUS; PALAUTE TYÖSTÄ</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>34</b>
Osaamattomuus, kyvyttömyys vastata haasteisiin, oma rajallisuus, riittämättömyyden ja voimattomuuden tunne	2	12	14
Kritiikin saaminen, epäonnistuminen	0	6	6
Fyysiset vaivat, ikääntyminen	1	3	4
Mielipiteitä/työtä ei arvosteta	2	1	3
Ei palautetta työstä	1	2	3
Motivaation puute	0	1	1
Vaikeus sanoa ei	1	0	1
Aikaisemman viranhaltijan luomat paineet	1	0	1
Urautuminen	0	1	1
<b>YLEINEN ILMAPIIRI</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>21</b>
Yhteiskunnan kielteinen suhtautuminen kirkkoon, median kriittisyys	0	6	6
Maallistuminen, evankeliumin vastaanottamisen vähäisyys, ihmisten tavoittamisen vaikeus	3	2	5
Vanhoillisuus, jähmeys	0	3	3
Epäselvät asiat, epäselvät odotukset, paineet	1	2	3
Ennakkoluulot, negatiivinen asenne, välinpitämättömyys, vastentahtoisuus (esim. opetustyössä)	1	3	4
<b>TALOUDELLISET TEKIJÄT</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>21</b>
Epävarmuus työn jatkumisesta, taloudellinen epävarmuus, irtisanomiset	1	14	15
Rajalliset resurssit	2	0	2
Huono palkka, palkasta ja muista eduista taisteleminen, HAVA	3	1	4
<b>YKSITTÄISTEN TYÖTEHTÄVIEN SISÄLTÖÖN JA LUONTEESEEN LIITTYVÄT TEKIJÄT</b>	<b>4</b>	<b>13</b>	<b>17</b>
<b>TEOLOGISET KYSYMYKSET</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
Kirkon teologinen hajanaisuus, teologiset erimielisyydet	0	4	4
Naispappeuden vastustajat, konservatiivisuus	0	3	3
Epäraamatullisuus, kirkon ajautuminen pois Raamatun sanasta	0	2	2
<b>MUUT TEKIJÄT</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
<b>EI MIKÄÄN</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>150</b>	<b>482</b>	<b>632</b>



## 4.4 Tyytyväisyys työstä saatuun taloudelliseen korvaukseen ja taloudellisen tilanteen näkyminen työssä

### 4.4.1 Tyytyväisyys palkkaan

Papeista 58 prosenttia ja kanttoreista 47 prosenttia ilmoitti olevansa tyytyväinen työstään saamaansa taloudelliseen korvaukseen. Tyytymättömiä oli papeista joka neljäs (26 %), kanttoreista joka kolmas (35 %). Palkkaansa erittäin tyytymättömiä oli molemmissa ryhmissä noin viisi prosenttia. Palkkatyytyväisyydellä oli suora yhteys yleiseen työtyytyväisyyteen: palkkaansa tyytymättömät olivat tyypillisesti myös tyytymättömämpiä työhönsä kokonaisuudessaan, ja vastaavasti palkkaansa tyytyväiset olivat tyypillisesti tyytyväisiä myös työhönsä kokonaisuudessaan.<sup>116</sup>

Palkkaansa erittäin tyytyväisten osuus oli kasvanut sekä kanttorien että pappien keskuudessa. Kanttoreilla erittäin tyytyväisten osuus oli kasvanut vuodesta 2006 vuoteen 2014 yhdestä prosentista kahdeksaan prosenttiin. Samaan aikaan palkkaansa melko tyytyväisten kanttorien osuus oli kuitenkin vähentynyt. Papeilla erittäin tyytyväisten määrä oli puolestaan kasvanut vuodesta 2002 vuoteen 2014 viisi prosenttiyksikköä (8 %:sta 13 %:iin), melko tyytyväisten määrä oli jokseenkin ennallaan.

Taulukko 18. Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuliiton jäsenten tyytyväisyys työstä saamaansa taloudelliseen korvaukseen (%).

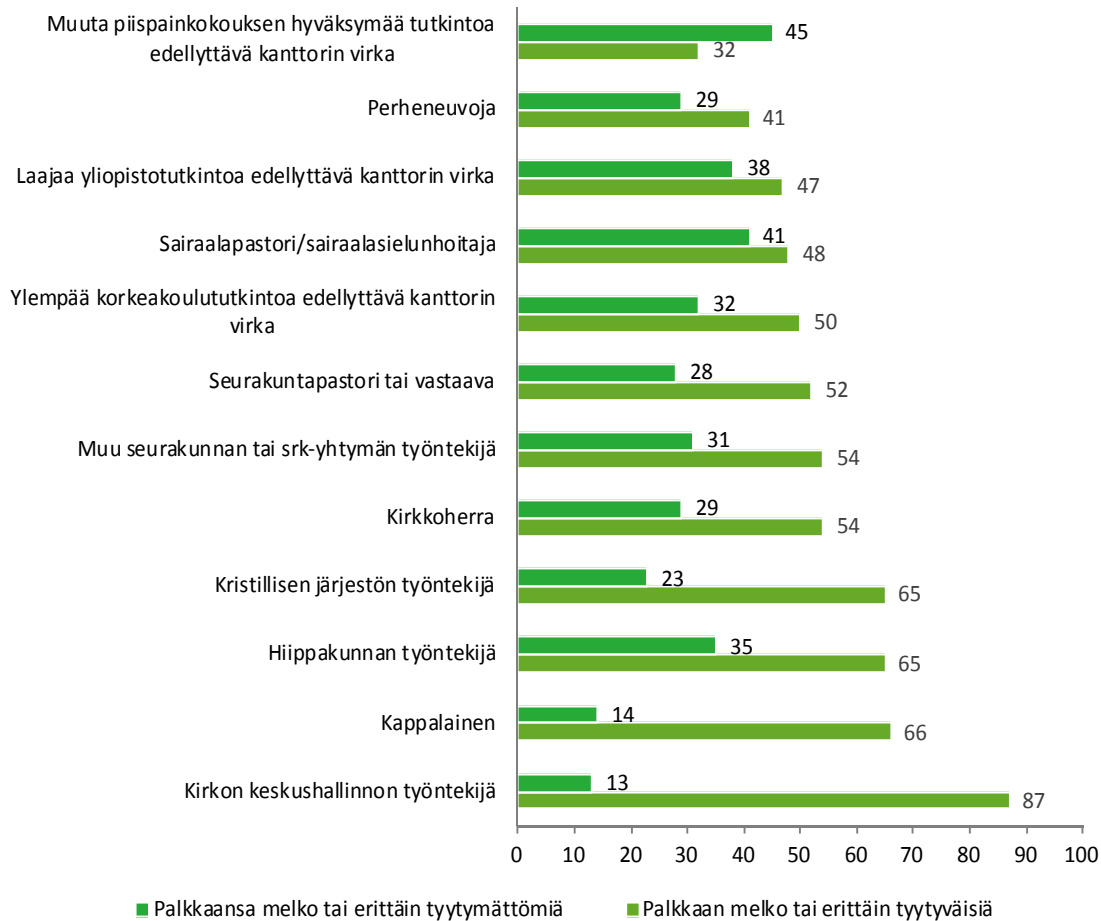
	Kanttorit 2006	Kanttorit 2010	Kanttorit 2014 (N=161)	Papit 2002	Papit 2006	Papit 2010	Papit 2014 (N=550)
Erittäin tyytyväinen	1	5	8	8	10	11	13
Melko tyytyväinen	41	47	39	46	49	49	45
En tyytyväinen enkä tyytymätön	25	22	19	18	18	17	17
Melko tyytymätön	28	22	29	22	18	20	21
Erittäin tyytymätön	6	4	6	6	5	4	5
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100

Eri työtehtävissä toimivista tyytyväisimpiä palkkaansa olivat kirkon keskushallinnon työntekijät, joista lähes yhdeksän kymmenestä ilmaisi olevansa tyytyväinen palkkaan. Toiseksi tyytyväisimpiä olivat kappalaiset, joista kaksi kolmesta oli tyytyväinen ja joka seitsemäs tyytymätön. Niin ikään kaksi kolmesta hiippakunnan työntekijästä ja kristillisten järjestöjen työntekijästä oli tyytyväinen palkkaansa. Näissä ryhmissä tyytymättömien osuus oli kuitenkin samaan aikaan kappalaisten ryhmää selvästi suurempi.

Selvästi heikointa tyytyväisyys työstä saatuun korvaukseen oli muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävässä kanttorin tehtävässä toimivilla. Heistä lähes puolet oli palkkaansa tyytymättömiä ja vain joka kolmas tyytyväinen. Myös perheneuvojen tyytyväisyys oli keskimääräistä alhaisempi. Palkkaansa tyytymättömiä oli muita ryhmiä enemmän

<sup>116</sup> Spearman's rho ,27\*\*\*.

myös sairaalapastorien ja laajaa yliopistotutkintoa edellyttävässä kanttorin virassa toimivien keskuudessa.



Kuvio 10. Eri työtehtävissä toimivien Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten tyytyväisyys työstään saamaansa taloudelliseen korvaukseen. (Huom. pienet työntekijäryhmät jätetty pois tarkastelusta.) N=550 (papit); 161 (kanttorit).

#### 4.4.2 Kokemukset henkilökohtaiseen suoriutumiseen pohjautuvasta palkanosasta

Työntekijälle säännönmukaisesti kuukausittain maksettava varsinainen palkka voi sisältää osan, joka perustuu työnantajan tekemään arviointiin työntekijän työssä suoriutumisesta. Sitä kutsutaan harkinnanvaraiseksi palkanosaksi (HAVA). Se muodostaa yhdessä vuosisidonnaisen palkanosan kanssa henkilökohtaisen palkanosan osuuden viranhaltijan/kuukausipalkkaisen työntekijän varsinaisesta palkasta.<sup>117</sup> HAVA on ollut mahdollista ottaa käyttöön vuodesta 2009 alkaen. Suuri osa seurakunnista ei kuitenkaan vielä käyttä HAVAA.<sup>118</sup> HAVAn suuruudelle

<sup>117</sup> Harkinnanvarainen palkanosa HAVA. <http://sakasti.evli.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content27549A>

<sup>118</sup> KirVESTES 2012–2013 allekirjoituspöytäkirja 10 §; Harkinnanvarainen palkanosa HAVA.

ei 1.4.2014 lukien ole asetettu ylärajaa, mutta kyselyajankohtana enimmäismäärä oli 10 % vaativuusryhmän vähimmäispalkasta.

Kyselyyn vastanneista kaikkiaan joka kymmenes (11 %) kertoi saaneensa harkinnanvaraista palkanosaa. Osuus oli sama pappien ja kanttorien keskuudessa. Eri hiippakunnista selvästi muita useammin henkilökohtaista palkanosaa oli saatu Espoon hiippakunnassa, jossa joka kolmas (31 %) työntekijöistä kertoi sitä saaneensa. Seuraavaksi eniten henkilökohtaista palkanosaa saaneita oli Lapuan (19 %), Oulun (14 %) ja Mikkelin (14 %) hiippakunnissa. Helsingin ja Porvoon hiippakunnissa puolestaan vain kolme prosenttia työntekijöistä kertoi saaneensa henkilökohtaista palkanosaa, Kuopiossa neljä prosenttia.

Eri työtehtävissä toimivista useimmin henkilökohtaista palkanlisää olivat saaneet perheneuvojat (29 %). Seurakunnassa työskentelevistä useimmin sitä olivat saaneet laajaa yliopistotutkintoa edellyttävässä kanttorin virassa olevat sekä kappalaiset (molemmista 15 %). Myös sairaalapastorit (14 %) ja seurakuntapastorit (13 %) olivat saaneet palkanosaa hivenen keskimääräistä useammin.

Huhtikuussa 2013 käytyjen järjestelyeränevottelujen perusteella kanttoreista 30 prosenttia ja papeista 24 prosenttia kertoi kyselyssä saaneensa palkkaansa korotuksen. Eri työtehtävissä olevista useimmin tämän korotuksen saivat muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävässä kanttorin virassa toimivat (39 %) ja sairaalapastorit (33 %).

Henkilökohtaisen palkanosan saaminen samoin kuin järjestelyeränevottelujen perusteella saatu palkankorotus ei kuitenkaan näytä erottelevan tyytyväisyyttä palkkaan: tyytyväisyys on samalla tasolla sekä niillä, jotka korotusta ovat saaneet, että niillä, jotka eivät sitä ole saaneet.

Kokonaisuudessaan suhtautuminen henkilökohtaiseen palkansaamiseen (HAVA) on varsinkin pappien keskuudessa varsin kriittistä. Niitä, joiden mielestä se tekee palkkauksen oikeudenmukaisemmaksi, on kanttoreista 40 prosenttia, papeista vain 29 prosenttia. Lähes puolet (48 %) papeista on eri mieltä, kanttoreista kolmannes.

Taulukko 19. Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten vastaukset väittämään: ”Henkilökohtaiseen suoriutumiseen pohjautuva palkansaaminen (HAVA) tekee mielestäni palkkauksen oikeudenmukaisemmaksi”. N=553 (papit); 164 (kanttorit).

	Kanttorit	Papit/teologit
Täysin eri mieltä	13	21
Jokseenkin eri mieltä	21	27
Siltä väliltä	19	19
Jokseenkin samaa mieltä	28	21
Täysin samaa mieltä	12	8
En osaa sanoa	7	4
Yhteensä	100	100

#### 4.4.3 Heikentyneen taloudellisen tilanteen vaikutukset papin ja kanttorin työssä

Taloudellisen tilanteen heikentyminen seurakunnissa ja laajemmin yhteiskunnassa näkyi yhä useamman papin ja kanttorin omassa työssä ja siinä käytettävissä olevissa resursseissa. Niin papeista kuin kanttoreista noin 60 prosenttia arvioi taloudellisen tilanteen heikentymisen näkyvän omassa työssä. Heikentynyt taloustilanne oli vaikuttanut enemmistön työhön niin seurakunnissa kuin kirkon keskushallinnossa, hiippakunnissa ja järjestöissä sekä muissakin

tehtävissä. Kriittisimmän arvion antoivat Tampereen ja Porvoon hiippakuntien työntekijät, joista peräti kolme neljästä arvioi taloustilanteen vaikuttaneen omaan työhön.

Heikentynyt taloustilanne oli heikentänyt enemmistön resursseja kaikenkokoisissa seurakunnissa, joskin muita vielä pahemmin pienissä seurakunnissa, joissa kaksi työntekijää kolmesta arvioi resurssien heikentymisen näkyneen omassa työssä.

Taulukko 20. Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten vastaukset väittämiin: ”Taloudellisen tilanteen heikentyminen on vaikuttanut omaan työhöni ja siinä käytettävissä oleviin resursseihin” ja ”Olen huolissani oman työ- tai virkasuhteeni jatkumisesta taloudellisen tilanteen vuoksi”. N=552 (papit); 164 (kanttorit).

	”Taloudellisen tilanteen heikentyminen on vaikuttanut omaan työhöni ja siinä käytettävissä oleviin resursseihin”		”Olen huolissani oman työ- tai virkasuhteeni jatkumisesta taloudellisen tilanteen vuoksi”	
	Kanttorit %	Papit/teologit %	Kanttorit %	Papit/teologit %
Täysin eri mieltä	4	8	22	27
Jokseenkin eri mieltä	15	18	34	33
Siltä väliltä	15	13	15	13
Jokseenkin samaa mieltä	29	31	15	13
Täysin samaa mieltä	32	29	12	12
En osaa sanoa	4	2	2	2
Yhteensä	100	100	100	100

Heikentynyt taloudellinen tilanne heijastui myös epävarmuutena oman työn jatkumista kohtaan. Joka neljäs kanttori (27 %) ja pappi (25 %) ilmaisi huolensa oman työ- tai virkasuhteen jatkumisesta taloudellisen tilanteen vuoksi (vastasivat 4 tai 5). Kanttoreista 57 prosenttia ja papeista 60 prosenttia ei ollut huolissaan oman työnsä jatkumisesta (vastasivat 1 tai 2).

Varmimmaksi oman työtilanteensa kokivat kirkkoherrat, kappalaiset ja laajaa yliopistotutkintoa edellyttävässä kanttorin virassa toimivat. Kanttoreista erityisesti muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävässä tehtävässä toimivat olivat huolissaan oman työnsä jatkumisesta. Heistä peräti 41 prosenttia ilmaisi huolensa oman työn jatkumisesta (22 % täysin samaa mieltä). Myös perheneuvojen ja erilaisissa muissa seurakuntien ja yhtymien tehtävissä työskentelevien keskuudessa huoli oli poikkeuksellisen suuri. Eri hiippakuntien tai erikokoisten seurakuntien väliset erot olivat pieniä.



Kuvio 11. Täysin tai melko samaa mieltä väittämän ”Olen huolissani oman työ- tai virkasuhteeni jatkumisesta taloudellisen tilanteen vuoksi” kanssa olevien osuus eri työtehtävissä toimivien Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten keskuudessa. (Huom. pienet työtekijäryhmät jätetty pois tarkastelusta.) N=548 (papit); 164 (kanttorit).

Huoli oman työsuhteen jatkumisesta ja laajemmin kirkon taloudellisesta tilanteesta koskettaa koko kirkon henkilöstöä. Vuonna 2011 toteutetun kirkon työolobarometrin mukaan varmuus työpaikan säilymisestä oli noussut aiempaa keskeisemmäksi tekijäksi työssä jaksamisen kannalta. Kokonaisuudessaan kirkon työntekijöitä luonnehti aiempaa vahvempi huoli tulevasta taloudellisesta tilanteesta. Kaikkiaan lähes 70 prosenttia arvioi työpaikan taloudellisen tilanteen muuttuvan jatkossa huonompaan suuntaan ja lomautuksen uhkaa kokevien määrä oli niin ikään lisääntynyt.<sup>119</sup>

## 4.5 Työaika, työmäärä ja niiden hallinta

Pappien ja kanttorien työajan hallinta on AKIn jäsenkyselyiden perusteella hiljalleen parantunut 2000-luvulla. Kun vuosina 1998 ja 2002 papeista vain seitsemän prosenttia koki, että sai aina pidettyä vapaapäivänsä, vuonna 2014 osuus oli jo 30 prosenttia. Samalla niiden osuus, joilla vapaapäiviä jää käyttämättä lähes joka viikko, on puolittunut. Vuosina 1998 ja 2002 näin koki 22 prosenttia papeista, vuonna 2014 enää 11 prosenttia. Samaan aikaan niiden osuus, joilta vapaapäivä jää pitämättä vähintään kerran kuussa, oli pudonnut 42 prosentista 34 prosenttiin. Yhteensä siis niitä pappeja, joilla vapaapäivä jäi vuonna 2014 pitämättä lähes joka viikko tai vähintään kerran kuussa, oli 45 prosenttia, kun vuonna 1998 heidän osuutensa oli peräti 66 prosenttia.<sup>120</sup>

119 Kirkon työolobarometri 2011, 3, 11.

120 Niemelä 2010a; Niemelä & Palmu 2006; Salonen 2002; Salonen 1998.

Kanttorien keskuudessa niiden osuus, joilla vapaapäiviä jää säännöllisesti pitämättä, oli niin ikään vähentynyt. Vuonna 2006 niitä, joilla vapaapäiviä jäi pitämättä lähes joka viikko tai vähintään kerran kuussa, oli yhteensä 54 prosenttia, vuonna 2014 määrä oli pudonnut 34 prosenttiin.<sup>121</sup>

Taulukko 22. Suomen Kanttori-urkuriiton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten näkemys mahdollisuudesta pitää vapaapäivät. Kuinka usein vähintään yksi vapaapäivistäsi jää kokonaan pitämättä? (%)

	Kanttorit 2006	Kanttorit 2010	Kanttorit 2014	Papit 1998	Papit 2002	Papit 2006	Papit 2010	Papit 2014
Lähes joka viikko	21	22	13	22	22	21	17	11
Vähintään kerran kuussa	33	29	28	42	40	33	33	34
Harvemmin	34	38	41	29	30	34	35	35
Ei koskaan	12	11	18	7	7	12	15	30
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100
N	240	222	162	*	*	836	850	552

Aiempien vuosien tavoin huonoin tilanne oli edelleen kirkkoherroilla, joista vain viisi prosenttia kertoi, ettei vapaapäiviä jää koskaan pitämättä. Kuitenkin muiden pappien tavoin myös kirkkoherrojen tilanne oli parantunut. Kun vielä neljä vuotta aiemmin useampi kuin joka kolmas (37 %) kirkkoherra ilmoitti, että vapaapäiviä jää pitämättä lähes viikoittain, nyt näin koki joka neljäs (25 %). Toiseksi heikoin tilanne oli laajaa yliopistotutkintoa edellyttävässä kanttorin virassa toimivien keskuudessa.

Parhaiten vapaapäivänsä saivat aiempien vuosien tavoin pitää perheneuvojat, joista 59 prosenttia ilmoitti, ettei vapaapäiviä jää koskaan pitämättä. Keskimääräistä parempi tilanne oli myös sairaalapastoreilla ja kirkon keskushallinnon työntekijöillä.

Seurakunnassa työskentelevistä papeista seurakuntapastorien tilanne oli selvästi parempi kuin kirkkoherrojen ja kappalaisien. Kun kirkkoherroista 25 prosenttia ja kappalaisista 13 prosenttia koki, että vapaapäiviä jää lähes viikoittain pitämättä, seurakuntapastoreista näin koki vain viisi prosenttia. Vastaavasti lähes neljännes seurakuntapastoreista koki, ettei vapaapäiviä jää koskaan pitämättä. Kappalaisista näin koki 14 prosenttia ja kirkkoherroista viisi prosenttia. Kanttoreista vapaapäivien pitäminen oli vaikeinta laajaa yliopistotutkintoa edellyttävässä virassa työskentelevien keskuudessa. Ylempää korkeakoulututkintoa ja muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävässä virassa työskentelevien mahdollisuudet pitää vapaapäivänsä olivat suunnilleen samantasoiset kuin seurakuntapastoreilla.

Mahdollisuus pitää vapaapäivät linkittyy kiinteästi siihen, kuinka paljon työtunteja kussakin työtehtävässä olevat keskimäärin viikossa tekevät. Kokoaikatyössä olevien pappien ja muiden teologien itse arvioima keskimääräinen viikoittainen työaika oli 42,7 tuntia, mikä on tunnin vähemmän kuin neljä vuotta aiemmin arvioitu. Kokoaikatyössä olevat kanttorit arvioivat käyttävänsä työhönsä viikoittain keskimäärin 39,5 tuntia, mikä on samalla tasolla kuin neljä vuotta aiemmin (39,8 tuntia).<sup>122</sup>

121 Niemelä 2010a; Niemelä & Palmu 2006.

122 Niemelä 2010a, 42.

Keskimääräinen kokonaistyöaika oli kokoaikaisessa työssä suurin kirkkoherroilla sekä kristillisten järjestöjen ja hiippakuntien työntekijöillä heidän oman arvionsa mukaan. Kirkkoherrat tekivät keskimäärin 47-tuntista työviikkoa, hiippakuntien ja kristillisten järjestöjen työntekijät 44-tuntista. Laajaa yliopistotutkintoa edellyttävässä kanttorin virassa olevat työskentelevät viikoittain keskimäärin niin ikään lähes 44 tuntia.

Kokoaikaisten seurakuntapastorien keskimääräinen viikkotuntimäärä oli heidän oman arvionsa mukaan 41 tuntia viikossa, kappalaisten 42 tuntia. Ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävässä kanttorin virassa työskentelevät käyttivät työhönsä keskimäärin 39 tuntia, muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävässä virassa työskentelevät 37 tuntia.

Yksilötasolla viikoittaiset työajat vaihtelivat kuitenkin paljon samassakin tehtävässä työskentelevien keskuudessa. Kaikista kokoaikaisessa työssä olevista pappisliiton jäsenistä viisi prosenttia käytti työhönsä oman arvionsa mukaan vähemmän kuin 37 tuntia ja joka neljäs puolestaan käytti yli 45 tuntia. Kanttoreista 12 prosenttia arvioi viikoittaisen työaikansa olevan alle 37 tuntia ja 15 prosenttia arvioi sen olevan yli 45 tuntia.

Kirkkoherroista peräti joka toinen arvioi työskentelevänsä viikossa keskimäärin yli 45 tuntia. Kirkkoherrojen työajan hallinta näyttää kuitenkin parantuneen neljä vuotta aiemmin olleesta tilanteesta, ja ylipitkää työviikkoa tekevien määrä on vähentynyt.<sup>123</sup> Pitkää työviikkoa tekevien määrä oli korkea myös laajaa yliopistotutkintoa edellyttävässä kanttorin virassa ja kristillisessä järjestössä työskentelevien keskuudessa. Sen sijaan perheneuvojat ja muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävissä viroissa työskentelevät kanttorit tekivät vain harvoin ylipitkää työviikkoa.

---

123 Niemelä 2010a, 43.

Taulukko 23. Kokoaikaisessa työsuhteessa toimivien Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten käyttämä keskimääräinen viikoittainen eri työtehtäviin yhteensä käyttämä työaika.

	Alle 37 tuntia viikossa (%)	37–40 tuntia viikossa (%)	41–45 tuntia viikossa (%)	Yli 45 tuntia viikossa (%)	Yhteensä (%)	Keskimäärin viikossa (tuntia)	N
Kirkkoherra	3	24	25	48	100	46,8	99
Kristillisen järjestön työntekijä	6	39	28	28	100	43,6	18
Hiippakunnan työntekijä	0	33	56	11	100	43,6	9
Laajaa yliopistotutkintoa edellyttävä kanttorin virka	13	43	10	33	100	43,5	30
Kappalainen	10	47	23	20	100	42,4	99
Sairaalapastori/sairaalasielunhoitaja	6	50	32	12	100	41,9	34
Seurakuntapastori tai vastaava	11	56	16	17	100	41,3	110
Muu seurakunnan tai seurakuntayhtymän työntekijä	4	59	22	15	100	41,0	27
Kirkon keskushallinnon työntekijä	13	25	50	13	100	39,3	8
Ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävä kanttorin virka	24	50	15	11	100	38,7	74
Muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävä kanttorin virka	34	46	17	4	100	37,2	24
Perheneuvoja	20	67	7	7	100	36,6	15
Kaikki kokoaikaisessa työssä olevat Pappisliiton jäsenet	5	45	23	24	100	42,7	428
Kaikki kokoaikaisessa työssä olevat Kanttori-urkuriliiton jäsenet	12	48	14	15	100	39,5	130

Papeilta ja kanttoreilta kysyttiin myös arviota siitä, missä määrin he kokivat voivansa vaikuttaa omaan työmääräänsä. Sekä papeista että kanttoreista kaksi kolmesta (64 %) koki voivansa vaikuttaa työmääräänsä kutakuinkin riittävästi tai riittävästi. Näkemykset olivat samalla tasolla kuin aiemmissa AKIn jäsenkyselyissä.<sup>124</sup> Kahden vuoden välein toteutettavan kirkon työolobarometrin mukaan kirkon työntekijöiden kokemukset mahdollisuuksistaan vaikuttaa työhönsä olivat kuitenkin heikentyneet kokonaisuudessaan jonkin verran vuosina 2005–2011. Myös kiireen oli koettu lisääntyneen ja työtahdin kiristyneen.<sup>125</sup>

Heikoimpana mahdollisuuksiaan vaikuttaa omaan työmääräänsä pitivät laajaa yliopistotutkintoa edellyttävässä kanttorin virassa toimivat. Heistä peräti 59 prosenttia piti vaikutusmahdollisuuksiaan liian vähäisinä; 12 prosenttia koki voivansa vaikuttaa työmääräänsä riittävästi, lisäksi 29 prosenttia kutakuinkin riittävästi. Heidän arvionsa oli selvästi heikompi kuin muiden kanttorien. Heistä alle kolmannes koki, ettei heillä ole riittävästi mahdollisuuksia vaikuttaa työmääräänsä.

Eri työtehtävissä toimivista parhaimmaksi mahdollisuutensa vaikuttaa työmääräänsä arvioivat perheneuvojat ja sairaalapastorit. Perheneuvojista vain reilu joka kymmenes (12 %) piti vaikutusmahdollisuuksiaan riittämättöminä, sairaalapastoreista vajaa viidennes (19 %). Seurakuntapapeista kirkkoherrat arvioivat mahdollisuutensa vaikuttaa omaan työmääräänsä

<sup>124</sup> Niemelä 2010a, Niemelä & Palmu 2006.

<sup>125</sup> Kirkon työolobarometri 2011, 3.



jonkin verran paremmaksi kuin muut papit. Heistä 37 prosenttia piti mahdollisuuksiaan riittämättöminä, kun kappalaisista näin koki 40 prosenttia ja seurakuntapapeista 45 prosenttia.

Taulukko 24. Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten näkemys mahdollisuudestaan vaikuttaa työmääräänsä. Koetko että voit vaikuttaa omaan työmäärääsi? (%)

	Kanttorit 2006 N=240	Kanttorit 2010 N=217	Kanttorit 2014 N=165	Papit 2006 N=836	Papit 2010 N=844	Papit 2014 N=549
En lainkaan	3	2	1,2	2	2	3
Jokseenkin liian vähän	35	37	35	39	36	33
Kutakuinkin riittävästi	52	54	56	49	52	51
Kyllä, riittävästi	10	7	8	11	9	13
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
N	240	217	165	836	844	549

Yhtenä mahdollisena ratkaisukeinona kirkon työaikaongelmiin on esitetty siirtymistä säädellyn työajan piiriin. Sitä kannattavien määrä on neljän vuoden aikana lisääntynyt kanttorien keskuudessa. Kun vuonna 2010 kanttoreista 31 prosenttia kannatti säädeltyyn työaikaan siirtymistä, vuonna 2014 osuus oli 40 prosenttia. Pappien keskuudessa mielipiteet ovat ennallaan: vuonna 2010 papeista 38 prosenttia kannatti, vuonna 2014 kannattajia oli 39 prosenttia.<sup>126</sup> Säädeltyyn työaikaan siirtymistä tarkastellaan yksityiskohtaisemmin luvussa 5.

Seurakuntatyön työaikojen vuoksi moni pappi ja kanttori koki työn omaa perhe-elämää ja parisuhdetta kuormittavana. Kirkon työolobarometrin mukaan koko kirkon henkilöstön tasolla kokemukset työn ja yksityiselämän yhdistämisestä ovat kuitenkin muuttuneet myönteisempään suuntaan. Niiden määrä, jotka kokevat selkeitä vaikeuksia yhteensovittamisessa, on vähentynyt niin seurakuntatyössä kuin muussa kirkon työssä.<sup>127</sup> Papeista kuitenkin edelleen 57 prosenttia ja kanttoreista 66 prosenttia koki, että seurakuntatyö kuormittaa liikaa perhe-elämää. Kuormittavimpana sitä pitävät neljäkymmenen ikävuoden molemmin puolin olevat, usein ruuhkavuosia elävät pienten lasten vanhemmat. Parisuhdetta liikaa kuormittavana seurakuntatyötä piti joka toinen (52 % kanttoreista ja 50 % papeista) ja ylipäätään sosiaalista elämää kuormittavana yli puolet (59 % kanttoreista ja 51 % papeista). Arviot olivat identtiset vuoden 2010 arvioiden kanssa. Vaikka työ oli useiden työntekijöiden mielestä työaikojen takia sosiaalista elämää rajoittavaa, samanaikaisesti valtaenemmistö koki seurakuntatyön kuitenkin myös sosiaalisesti antoisana (79 % kanttoreista ja 81 % papeista) ja koki myös saaneensa ystäviä seurakuntatyön kautta (75 % kanttoreista ja 65 % papeista).

## 4.6 Mihin työaika kuluu?

Papeilta ja kanttoreilta kysyttiin AKIn jäsenkyselyssä myös arviota siihen, kuinka paljon viikoittaisesta työajasta he käyttävät henkilökohtaiseen valmistautumiseen, työyhteisön sisäiseen yhteistoimintaan ja hallinnollisiin tehtäviin, seurakuntalaisten parissa tehtävään työhön ja kirkon ulkopuoliseen suhdetoimintaan ja muihin tehtäviin. Keskimäärin kanttorit käyttivät

<sup>126</sup> Niemelä 2010a, 33–34.

<sup>127</sup> Kirkon työolobarometri 2011, 12.

viikossa valmistautumiseen 10 tuntia, papit 9 tuntia. Työyhteisön sisäiseen yhteistoimintaan ja hallinnollisiin tehtäviin kanttorit käyttivät viikossa keskimäärin 7 tuntia, papit 10 tuntia. Seurakuntalaisten parissa tehtävään työhön, seurakuntalaisten kohtaamiseen ja kirkon ulkopuoliseen suhdetoimintaan molemmat käyttivät oman arvionsa mukaan noin 16 tuntia viikossa. Muihin tehtäviin käytetty aika oli viikossa noin 7 tuntia.

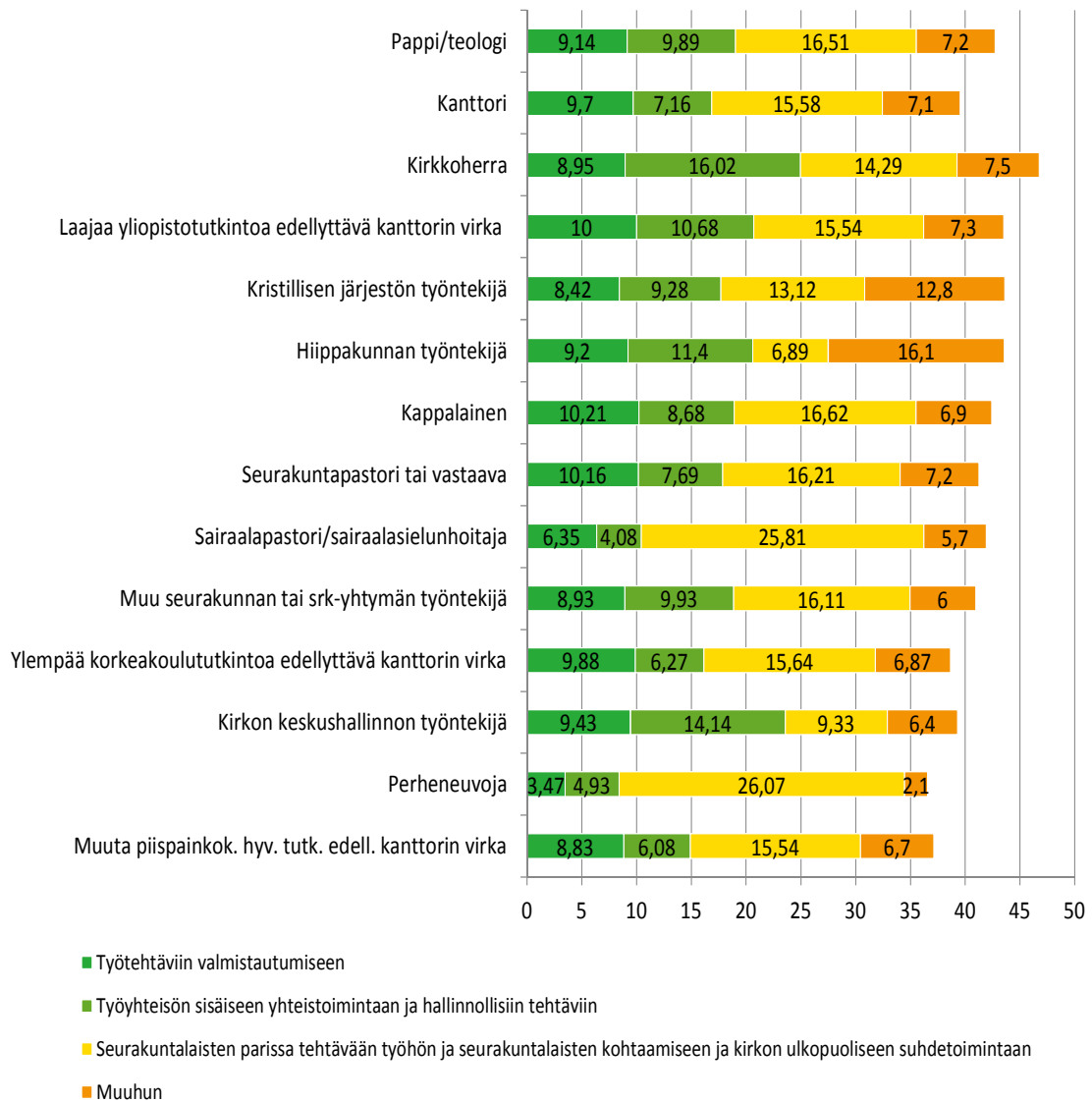
Taulukko 25. Kokopäivätyössä olevien Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten työajan jakautuminen. Kuinka monta tuntia arvioit käyttäväsi keskimäärin viikoittaisesta työhön käyttämästäsi ajasta seuraavina? Suluissa vuoden 2010 jäsenkyselyn arvot.<sup>128</sup> N=130 (kanttorit); N=428 (papit).

	Kokopäivätyössä olevat kanttorit 2014 (2010)	Kokopäivätyössä olevat papit 2014 (2010)
Henkilökohtaiseen valmistautumiseen	9,7 tuntia (9,1)	9,1 tuntia (9,1)
Työyhteisön sisäiseen yhteistoimintaan ja hallinnollisiin tehtäviin (kokoukset, neuvottelut, suunnittelupalaverit yms. työyhteisön sisällä)	7,2 tuntia (7,0)	9,9 tuntia (10,3)
Seurakuntalaisten parissa tehtävään työhön ja seurakuntalaisten kohtaamiseen ja kirkon ulkopuoliseen suhdetoimintaan (tähän kuuluvat muun muassa jumalanpalvelukset, kirkolliset toimitukset, sielunhoitokeskustelut, kuoroharjoitukset ja kaikki tilanteet, joissa seurakuntalaisia kohdataan työtehtävissä)	15,6 tuntia (15,8)	16,5 tuntia (17,3)
Muuhun	7,1 tuntia (7,9)	7,2 tuntia (8,5)
Yhteensä kaikkiin työtehtäviin keskimäärin viikossa	39,5 tuntia (39,8)	42,7 tuntia (43,6)

Hallinnollisiin tehtäviin käytetty aika oli suurin kirkkoherroilla (16 tuntia) ja keskushallinnon työntekijöillä (14 tuntia). Vähiten hallinnollisiin tehtäviin aikaa kului sairaalapastoreilla (4 tuntia) ja perheneuvojilla (5 tuntia). He käyttivät myös vähiten aikaa työtehtäviin valmistautumiseen, perheneuvojat vain 3,5 tuntia, sairaalapastorit 6 tuntia. Muissa tehtävissä työskentelevät käyttivät valmistautumiseen useimmiten noin 9–10 tuntia viikossa.

Sairaalapastoreilla ja perheneuvojilla oli puolestaan eniten aikaa käytettävissä seurakuntalaisten parissa tehtävään työhön, keskimäärin 26 tuntia viikossa. Muut seurakuntatyössä toimivat käyttivät siihen aikaa keskimäärin noin 15–16 tuntia.

128 Niemelä 2010a, 42.



Kuvio 12. Kokoaikaisessa työsuhteessa toimivien Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten eri tehtäviin käyttämä keskimääräinen työaika. N=130 (kanttorit); N=428 (papit).

Kanttori-urkuriliiton ja pappisliiton jäseniltä kysyttiin jäsenkyselyssä myös, miten työntekijät muuttaisivat työaikansa jakautumista, jos voisivat vaikuttaa siihen. Kanttorit toivoisivat erityisesti enemmän aikaa henkilökohtaiseen valmistautumiseen, papit puolestaan seurakuntalaisten parissa tehtävään työhön. Sen sijaan molemmat vähentäisivät työyhteisön sisäiseen yhteistoimintaan ja hallinnollisiin tehtäviin kuluva aikaa.

Verrattuna pappien ja kanttorien arvioihin vuonna 2010 molemmissa ammattiryhmissä niiden osuus, jotka ovat tyytyväisiä nykyiseen työhön valmistautumiseen käyttämäänsä aikaan, on kasvanut noin 10 prosenttiyksikköä ja vastaavasti niiden, jotka haluaisivat lisätä valmistautumiseen käytettävää aikaa, on vähentynyt.<sup>129</sup>

129 Niemelä 2010a, 44.

Taulukko 26. Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten vastaukset kysymykseen: ”Miten haluaisit muuttaa sitä, mihin työaikasi kuuluu?” (%). N=166 (kanttorit); N=558 (papit).

	Haluaisin käyttää nykyistä vähemmän aikaa		Pitäisin nykyisellään		Haluaisin käyttää nykyistä enemmän aikaa	
	Kanttorit	Papit	Kanttorit	Papit	Papit	Papit
<b>Henkilökohtaiseen valmistautumiseen</b>	3	5	39	62	58	33
<b>Työyhteisön sisäiseen yhteistoimintaan ja hallinnollisiin tehtäviin</b>	52	44	44	49	3	6
<b>Seurakuntalaisten kanssa tehtävään työhön</b>	5	3	59	48	37	49

## 4.7 Työssä jaksaminen ja uupuminen

Kokonaisuudessaan näyttää siltä, että erityisesti pappien työajan hallinta olisi jonkin verran parantunut 2000-luvulla. Yhä useampi pappi kokee voivansa pitää vapaapäivänsä, ja myös työhön käytetty kokonaistuntimäärä on hivenen vähentynyt. Kuitenkaan pappien sen enempää kuin kanttorienkaan kokemus omasta jaksamisestaan ei ole parantunut, ja työssään uupuneiden määrä on säilynyt samansuuruisena. Työuupumuksella eli loppuun palamisella tarkoitetaan työhön liittyvää stressioireyhtymää, joka häiritsee täysipainoista työstä suoriutumista. Työuupumus syntyy pitkään jatkuneesta altistumisesta työstä lähtöisin olevalle stressille, ja sen tyyppillisiä oireita ovat muun muassa voimakas uupumusasteinen väsymys, kyynistynyt asennoituminen työtä kohtaan ja heikentynyt ammatillinen itsetunto.<sup>130</sup>

Vuoden 2014 Kirkon akateemisten jäsenkyselyssä noin kaksi prosenttia papeista ja kanttoreista koki työtä olevan aivan liikaa ja uupuvansa töiden alla. Lisäksi joka viides kanttori (19 %) ja pappi (18 %) koki, että töitä on liikaa ja välillä ei oikein jaksaa. Osuus on ollut samansuuruisena kaikissa edellisissä AKIn jäsenkyselyissä.<sup>131</sup> Osuudet ovat myös samansuuntaisia kuin koko väestöä tarkastelevissa tutkimuksissa on havaittu. Vuonna 2011 työssä käyvistä suomalaista miehistä kaksi prosenttia ja naisista kolme prosenttia kärsi vakavasta työuupumuksesta. Lievästä työuupumuksesta kärsi 23 prosenttia miehistä ja 24 prosenttia naisista.<sup>132</sup> Myös pappien keskuudessa naiset kärsivät uupumuksesta hieman miehiä useammin. Miespapeista 1,7 prosenttia ja naisista 2,3 prosenttia kertoi uupuvansa työtaakan alla. Sen sijaan kanttoreilla uupumus oli yleisempää miesten keskuudessa. Mieskanttoreista työtaakkaan uupuneita oli 4,3 prosenttia, naisista 1,1 prosenttia.

Vain 17 prosenttia papeista ja 18 prosenttia kanttoreista koki, että töitä on sopivasti tai jaksaisi enemmänkin. Molemmissa ammattiryhmissä työmääränsä sopivaksi kokevien määrä oli vähentynyt. Kanttoreista 54 prosenttia ja papeista 64 prosenttia oli kutakuinkin tasapainossa työmääränsä kanssa ja koki, että työtä on kyllä paljon mutta enimmäkseen jaksaa töiden kanssa. Diakoniabarometrissa tarkasteltiin diakoniatyöntekijöiden arviota omasta työssä jaksamisestaan hieman erilaisin mittarein. Kaksi prosenttia diakoniatyöntekijöistä oli täysin eri mieltä väitteen ”voimavarani riittävät hyvin työhöni” kanssa. Tämä antaa viitteitä, että

<sup>130</sup> Ahola, Tuisku & Rossi 2012.

<sup>131</sup> Niemelä 2010a; Niemelä & Palmu 2006; Salonen 2002; Salonen 1998.

<sup>132</sup> Ahola, Tuisku & Rossi 2012.

työssään selvästi uupuneiden osuus on diakoniatyöntekijöiden keskuudessa samalla tasolla kuin pappien ja kanttorien keskuudessa. Niin ikään diakoniatyöntekijöistä 18 prosenttia oli täysin samaa mieltä väitteen ”työni kuormittaa minua paljon” ja 10 prosenttia väitteen ”työni väsyttää minua usein” kanssa. Kokonaisuudessaan diakoniatyössä koettu kuormittavuus liittyi ennen kaikkea asiakastyöhön sekä työn määrään ja sisältöön.<sup>133</sup>

Taulukko 27. Suomen Kanttori-urkuriiton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten näkemys työmäärästään suhteessa jaksamiseen (%).

	Kanttorit 2006	Kanttorit 2010	Kanttorit 2014	Papit 1998	Papit 2002	Papit 2006	Papit 2010	Papit 2014
Töitä on aivan liikaa, joten uuvun niiden alla	2	1,4	2,5	2	3	2	3	2
Töitä on liikaa ja välillä en oikein jaksaa	21	22	19	20	24	21	22	18
Töitä on paljon, mutta enimmäkseen jaksan niiden kanssa	52	52	54	60	56	52	56	64
Töitä on sopivasti	25	23	23	16	15	25	17	15
Jaksaisin enemmänkin	0	0,9	1,2	2	2	0,4	1,8	1,8
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100	100
N	240	219	163	*	*	836	851	551

Mahdollisuuksilla vaikuttaa omaan työmäärään (,52\*\*) , työhön käytetyllä ajalla (,35\*\*\*) ja mahdollisuuksilla pitää vapaapäivänsä (,29\*\*\*) oli suora yhteys työssä jaksamiseen. Ne työntekijät, jotka parhaiten jaksavat, olivat myös niitä, jotka saivat pitää vapaapäivänsä ja joiden viikoittainen työhön käytetty kokonaistuntimäärä oli kohtuullinen. Vähiten työssään uupuvia tai välillä jaksamisen kanssa kamppailevia oli perheneuvojen ja sairaalateologien keskuudessa. Näissä ammattiryhmissä vain 6–7 prosenttia kamppaili jaksamisensa kanssa vähintään ajoittain, kun jaksaminen oli ajoittain vaikeaa yli neljännekselle muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävässä kanttorin virassa työskentelevistä (28 %) ja seurakuntapastoreista (27 %).

Jäsenkyselyssä kanttoreilta ja papeilta kysyttiin myös erikseen valmiit vaihtoehdot sisältävällä kysymyksellä sitä, missä määrin eri tekijät auttavat heitä jaksamaan työssä. Vaihtoehtojen joukosta tärkeimmäksi tekijäksi nousi sekä kanttoreilla että papeilla tunne siitä, että voi olla hyödyksi työssään. Kanttoreista 85 prosenttia ja papeista 89 prosenttia koki tämän työssä jaksamista tukevana. Papit nostivat toiseksi tärkeimmäksi työssä jaksamista tukevaksi tekijäksi kutsumuksen työhön. Papeista peräti 86 prosenttia, kanttoreista 78 prosenttia piti sitä tärkeänä työssä jaksamista auttavana tekijänä. Kanttoreilla tämän edelle nousi seurakuntalaisilta saatu palaute. Seuraavaksi tärkeimpänä jaksamista tukevana tekijänä pidettiin perheen ja lähipiirin tukea sekä mahdollisuutta auttaa muita ihmisiä. Papeista 80 prosenttia ja kanttoreista 61 prosenttia koki muiden auttamisen työssä voimaa-antavana.

Diakoniatyöntekijöitä tarkastelevassa diakoniabarometrissa tarkasteltiin diakoniatyöntekijöiden arviota erilaisista työtä tukevista ja voimavaroja antavista tekijöistä jossain määrin erilaisella mittarilla. Tämän perusteella diakoniatyöntekijöiden keskeisimmiksi työn voimavaroiksi nousivat Jumalaan uskomisen, huumori, rukous, työkaverit, perhe ja hyvä

133 Kiiski 2013, 59–60.

työtoveruus. Yli 70 prosenttia diakoniatyöntekijöistä koki saavansa tukea näistä tekijöistä vähintään melko paljon.<sup>134</sup>

Taulukko 28. Suomen Kanttori-urkuriiliiton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten näkemys työssä jaksamista auttavista tekijöistä. Missä määrin seuraavat asiat auttavat sinua jaksamaan työssäsi? Keskiarvot ja täysin tai melko samaa mieltä olevien osuus. N=550 (papit); N=164 (kanttorit).

	Kanttorit		Papit	
	Keskiarvo	Samaa mieltä %	Keskiarvo	Samaa mieltä %
Tunne siitä, että voin olla hyödyksi työssäni	4,27	85	4,41	89
Kutsumus työhön	4,09	78	4,40	86
Perheeni ja lähipiirini	4,04	73	4,24	77
Mahdollisuus auttaa muita	3,70	61	4,20	80
Seurakuntalaisilta saatu palaute	4,23	81	4,05	71
Oma hengellinen elämä (rukous, raamatunluku yms.)	3,64	55	3,99	70
Kollegat	3,78	57	3,81	65
Työyhteisöni	3,60	55	3,77	65
Seurakunnan jumalanpalveluselämä	3,91	74	3,71	59
Lisä- tai täydennyskoulutus	3,50	48	3,64	57
Esimiehen tuki	3,38	59	3,39	48
Ammattiliiton tuki	2,81	21	2,40	11
JUKOn luottamusmiehen tuki	2,54	9	2,27	3
Alaosastotoiminta	2,56	17	1,98	5

Muita keskeisiä työssä jaksamista tukevia tekijöitä olivat oma hengellinen elämä ja seurakunnan jumalanpalveluselämä, kollegat, esimiehen tuki ja työyhteisö sekä lisä- tai täydennyskoulutus. Kanttoreista lähes puolet (48 %) ja papeista yli puolet (57 %) piti koulutusta työssä jaksamista tukevana. Kyselyssä tiedusteltiin erikseen sitä, mitä koulutusta papit ja kanttorit nimenomaisesti kokivat tarvitsevansa. Kanttoreilla kärkeen nousi musiikkiin liittyvä koulutus: yksinlaulu, vapaa säestys, kuoronjohto ja urkujen soitto. Papit puolestaan kokivat tärkeimmäksi sielunhoitoon, johtamiseen, teologiseen osaamiseen ja hengelliseen ohjaukseen ja kasvuun liittyvän koulutuksen.

<sup>134</sup> Kiiski 2013, 62.

Taulukko 29. Suomen Kanttori-urkuriiliiton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten keskeisimmät koulutustarpeet. N=503 (papit); N=154 (kanttorit).

Kanttorien keskeisimmät koulutustarpeet (% pitää melko tai erittäin tärkeänä)	Pappien keskeisimmät koulutustarpeet (% pitää melko tai erittäin tärkeänä)
Yksinlaulu (65 %)	Sielunhoito (59 %)
Vapaa säestys (64 %)	Johtaminen (59 %)
Kuoronjohto (63 %)	Teologinen osaaminen (50 %)
Urkujen soitto (59 %)	Hengellinen ohjaus (49 %)
Jumalanpalvelus (53 %)	Hengellinen kasvu (44 %)
Gospel-musiikki (53 %)	Rippikoulu ja kasvatus (41 %)
Sovittaminen ja säveltäminen (51 %)	Jumalanpalvelus (39 %)
ATK-taidot (50 %)	Vuorovaikutus- ja ilmaisutaidot (39 %)
Liturginen soitto (50 %)	Vapaaehtoistyön ohjaaminen (39 %)
Rippikoulu ja kasvatus (46 %)	Perhe- ja parisuhdetyö (37 %)
Vuorovaikutus- ja ilmaisutaidot (33 %)	Toimiminen työyhteisön jäsenenä ja esimiehen alaisena (37 %)
Verkko seurakunnan toimintaympäristönä (31 %)	Kielitaito (36 %)
Johtaminen (28 %)	Ohjaustehtäviin kouluttaminen (opiskelijoiden ohjaus, mentorointi, perehdyttäminen) (34 %)
Kielitaito (28 %)	ATK-taidot (33 %)
Ohjaustehtäviin kouluttaminen (opiskelijoiden ohjaus, mentorointi, perehdyttäminen) (26 %)	Raamattu ja kirkon usko (31 %)
Vapaaehtoistyön ohjaaminen (23 %)	Verkko seurakunnan toimintaympäristönä (27 %)
Hengellinen kasvu (22 %)	Bibliodraama (20 %)
Toimiminen työyhteisön jäsenenä ja esimiehen alaisena (22 %)	

Eri ikäryhmien välillä oli joitakin huomion arvoisia eroja. Nuoren ja vanhemman ikäluokan kanttorien välillä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ero siinä, missä määrin oma hengellinen elämä koettiin työssä jaksamista tukevana.<sup>135</sup> Yli 55-vuotiaista kanttoreista peräti 82 prosenttia koki oman hengellisen elämän merkittävänä tukena työssään, kun alle 35-vuotiaista näin koki vain 33 prosenttia. 35–44-vuotiaiden keskuudessa osuus oli 46 prosenttia ja 45–54-vuotiaiden keskuudessa 53 prosenttia. Osuus väheni siis selkeän lineaarisesti mitä nuoremasta ikäryhmästä oli kysymys. Niin ikään kutsumus tuki parhaiten vanhimman ikäryhmän kanttorien työssä jaksamista.<sup>136</sup> Myös seurakunnan jumalanpalveluselämän tuki oli tärkeämpää vanhemmille kanttoreille: yli 55-vuotiaista 70 prosenttia piti sitä tärkeänä, alle 35-vuotiaista 55 prosenttia. Ero ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevä.<sup>137</sup> Vastavanlainen ero seurakunnan jumalanpalveluselämän merkityksessä näkyi myös eri-ikäisten pappien keskuudessa.<sup>138</sup>

Eri-ikäisten kanttorien välillä oli myös selvä ero siinä, missä määrin JUKOn luottamusmiehen tuki koettiin työtä tukevana<sup>139</sup>. Kaikkein merkityksellisin luottamusmiehen tuki oli ollut vanhimille kanttoreille. Vanhemmat papit puolestaan korostivat kokonaisuudessaan ammattiliiton tuen merkityksellisyyttä nuoria enemmän.<sup>140</sup> Nuorille papeille sen sijaan kollegoiden<sup>141</sup> ja esimiehen tuki<sup>142</sup> oli merkityksellisempää kuin vanhemmille.

<sup>135</sup> F=5,86\*\*\*.

<sup>136</sup> F=2,61\*.

<sup>137</sup> F=2,01 (p=,115).

<sup>138</sup> F=4,50\*\*.

<sup>139</sup> F=5,74\*\*\*.

<sup>140</sup> F=3,51\*.

<sup>141</sup> F=3,83\*\*.

<sup>142</sup> F=2,92\*.

Hengellisen elämän erilainen merkitys eri-ikäisille työntekijöille työtä tukevana tekijänä linkittyy kiinteästi siihen muutokseen, joka ylipäättään näkyy hengellisyyden merkityksessä eri ikäryhmissä. Alle 35-vuotiaista kanttoreista vain 30 prosenttia kertoi pitävänsä uskoa erittäin tärkeänä, kun yli 55-vuotiaiden keskuudessa osuus oli peräti 71 prosenttia. Niin ikään päivittäin rukoilevien osuus on laskenut merkittävästi nuorten kanttorien keskuudessa: 71 prosentista 40 prosenttiin. Nuoret kanttorit lukivat myös Raamattua selvästi harvemmin kuin vanhemmat kanttorit. Alle 35-vuotiaista kanttoreista vain joka kymmenes kertoi lukevansa Raamattua useamman kerran viikossa, kun vanhimman ikäryhmän kanttoreista joka toinen luki Raamattua päivittäin.

Vastaava muutos näkyi myös pappien keskuudessa, muttei yhtä voimakkaana. Nuorista papeista 67 prosenttia ja vanhimman ikäryhmän papeista 84 prosenttia piti uskoa erittäin tärkeänä. Päivittäin rukoilevien osuus oli vähentynyt samansuuntaisesti. Pappien keskuudessa selkein muutos näkyi Raamatun lukemisaktiivisuudessa. Nuorista papeista joka kolmas luki Raamattua useamman kerran viikossa, vanhimman ikäryhmän papeista kaksi kolmesta.

Taulukko 30. Suomen Kanttori-urkuriiliiton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten uskon merkitys, rukoileminen ja Raamatun lukeminen eri ikäryhmissä.

	Alle 35- vuotiaat	35–44-vuotiaat	45–54- vuotiaat	55-vuotiaat ja vanhemmat	Kaikki
<b>KANTTORIT</b>					
Pitää uskoa erittäin tärkeänä	30 %	56 %	56 %	71 %	58 %
Rukoilee päivittäin	40 %	65 %	68 %	71 %	67 %
Lukee Raamattua tai muuta hengellistä kirjallisuutta useamman kerran viikossa	10 %	27 %	35 %	50 %	35 %
N (kanttorit)	10	45	66	42	163
<b>PAPIT</b>					
Pitää uskoa erittäin tärkeänä	67 %	74 %	84 %	84 %	81 %
Rukoilee päivittäin	67 %	67 %	76 %	80 %	75 %
Lukee Raamattua tai muuta hengellistä kirjallisuutta useamman kerran viikossa	33 %	38 %	52 %	63 %	53 %
N (papit)	51	85	185	224	545

Omalla hengellisellä elämällä oli suora yhteys työtyytyväisyyteen.<sup>143</sup> Erityisen selkeästi oman hengellisen elämän merkitys näkyi kanttorien työtyytyväisyydessä.<sup>144</sup> Ne kanttorit, joille usko oli merkityksellinen osa elämää ja jotka rukoilivat ja lukivat Raamattua ja muuta hengellistä kirjallisuutta aktiivisesti, olivat tyytyväisempiä kuin ne, joille usko oli vähemmän merkityksellinen. Yhteys näkyy myös papeilla, mutta heikommin.

Huomion arvoista on, että kysyttäessä papeilta ja kanttoreilta sitä, kaipaisivatko he kirkolta tukea ja ohjausta esimerkiksi hengellisen elämän hoitamiseen ja rukouksen tukemiseen, ne papit ja kanttorit, joille usko ei ollut erityisen tärkeä osa elämää tai jotka rukoilivat tai lukivat Raamattua harvemmin, eivät yleensä edes kaivanneet tukea. Sen sijaan ne papit ja

<sup>143</sup> Ks. aiheesta lisää: Niemelä 2004.

<sup>144</sup> Spearman's rho: Tyytyväisyys työhön kokonaisuudessaan ja uskon tärkeys omassa henkilökohtaisessa elämässä (-,28\*\*\*; Raamatun ja hengellisen kirjallisuuden lukeminen ,23\*\*; rukoileminen ,22\*\*.



kanttorit, joille usko oli erityisen tärkeä osa elämää, olivat niitä, jotka myös kertoivat kaipaavansa tukea hengelliseen elämään.

Eniten papit ja kanttorit kertoivat kaipaavansa tukea yleisen hengellisen elämän tukemiseen sekä työhohjausta. Niitä toivoi kanttoreista noin kaksi kolmesta ja papeista noin kolme neljästä. Kaksi pappia kolmesta kaipasi tukea myös Raamatun tutkiskeluun sekä sielunhoitoon. Myös kanttoreista puolet kaipasi tukea Raamatun tutkiskeluun. Rukoukseen kaipasi tukea noin puolet papeista ja kanttoreista.

Taulukko 31. Niiden Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten osuus, jotka kertoivat kaipaavansa tukea ja ohjausta kirkolta. N=542 (papi); N=163 (kanttorit).

	Kanttorit %	Papit/teologit %
Yleinen hengellisen elämän tukeminen	66	77
Työhohjaus	60	75
Raamatun tutkiskeluun innostaminen	51	69
Sielunhoito	37	65
Rukouksen tukeminen	48	57
Hiljaisuuteen opastaminen	38	51
Uskoon liittyvien epäilyjen pohdinta	26	40
Perhe-elämän ongelmissa tukeminen	30	38
Selkeiden elämänohjeiden tarjoaminen	16	9

Toivotulla tuella oli jonkin verran yhteyttä tehtävään, jossa pappi ja kanttori toimivat. Selkeimmät erot olivat nähtävissä siinä, missä määrin eri tehtävissä toimivat kaipaisivat tukea Raamatun tutkiskeluun<sup>145</sup>, sielunhoitoon<sup>146</sup>, työhohjaukseen<sup>147</sup>, hiljaisuuteen opastamiseen<sup>148</sup> sekä perhe-elämän ongelmissa tukemiseen<sup>149</sup>. Perheneuvojat ja sairaalateologit kaipasivat muita useammin tukea sielunhoitoon, työhohjaukseen, hiljaisuuteen opastamiseen sekä perhe-elämän ongelmissa tukemiseen. Heidän työssään näihin liittyvä osaaminen on erityisen tärkeää. Sen sijaan muita harvemmin he kaipasivat tukea Raamatun tutkiskeluun. Eniten tukea Raamatun tutkiskeluun kaipasivat seurakuntapastorit ja kanttoreista muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävässä tehtävässä työskentelevät. Nuoremmat työntekijät kaipasivat jonkin verran enemmän tukea Raamatun tutkiskeluun<sup>150</sup> ja perhe-elämään<sup>151</sup> sekä työhohjausta<sup>152</sup>, mutta muita harvemmin selkeitä elämänohjeita<sup>153</sup>. Kokonaisuudessaan iän yhteys toivottuun tukeen oli kuitenkin vähäinen.

145  $X^2=88,76^{***}$ .

146  $X^2=70,59^{***}$ .

147  $X^2=61,16^{***}$ .

148  $X^2=56,81^{**}$ .

149  $X^2=51,09^{***}$ .

150  $X^2=18,23^{**}$ .

151  $X^2=10,93^+$ .

152  $X^2=20,50^{***}$ .

153  $X^2=19,60^{**}$ .

## 5 PAPPIEN JA KANTTORIEN SUHTAUTUMINEN AJANKOHTAISIIIN KYSYMYKSIIN

### 5.1 Johdanto

Kirkon akateemisten jäsenkyselyn tutkimusraportin tässä osiossa tarkastelun kohteena on Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten suhtautuminen tiettyihin ajankohtaisiin, keskustelua herättäneisiin kysymyksiin. Näitä ovat seuraavat:

- kirkkoherran asema seurakuntaneuvoston puheenjohtajana
- kanttorin viran pakollisuuden säilyttäminen kirkkojärjestyksessä
- samaa sukupuolta olevien parisuhteet ja kirkko
- säädeltyyn työaikaan siirtyminen seurakuntatyössä, yli- ja pyhätyökorvaukset ja arkipyhistä saatava vapaapäivä

### 5.2 Kirkkoherran säilyminen kirkkoneuvoston puheenjohtajana

Voimassa olevan kirkollisen lainsäädännön mukaan kirkkoneuvoston puheenjohtaja on kirkkoherra. Kirkkoherran puheenjohtajuus on kuitenkin herättänyt keskustelua jo pidemmän aikaa, ja vaihtoehdoksi on noussut se, että tehtävää hoitaisi vaaleilla valittu luottamushenkilö. Asia on ollut useaan kertaan esillä kirkolliskokouksessa. Ehdotus maallikkopuheenjohtajuudesta sai jo tammikuun 2002 kirkolliskokouksessa enemmistön äänet (53–51), muttei vaadittua määräenemmistöä.<sup>154</sup> Viime vuosina asia on noussut uudelleen esiin osana seurakuntarakenteen laajempaa uudistamista. Kirkkohallituksen esityksen (11/2012) mukaan seurakuntayhtymässä yhteisen kirkkoneuvoston puheenjohtaja olisi tuomiokapitulin nimittämä lääninrovasti. Seurakuntaneuvostossa puheenjohtajana olisi kirkkoherra tai maallikko riippuen siitä, miten seurakunnassa päätetään.<sup>155</sup> Kirkolliskokous käsitteli kevään 2013 istunnonsa seurakuntarakenteiden kehittämisen päälinjoja ja kannatti istunnonsa äänestyksen jälkeen seuraavaa: *Seurakuntayhtymässä kirkkoneuvoston ja kirkkovaltuuston puheenjohtajien ja jäsenten tulee olla vaaleilla valittuja luottamushenkilöitä. Näihin tehtäviin ei tule valita ketään virka-aseman perusteella.* Sen sijaan muutosehdotusta, jonka mukaan *Seurakuntaneuvoston puheenjohtajan ja jäsenten tulee olla vaaleilla valittuja luottamushenkilöitä. Näihin tehtäviin ei tule valita ketään virka-asemansa perusteella.* ei hyväksytty.<sup>156</sup>

Kirkolliskokous päätti pyytää piispainkokoukselta lausuntoa seurakuntarakenteiden päälinjoista, mukaan lukien kirkkoherran asemasta seurakuntaneuvoston puheenjohtajana. Piispainkokous katsoi lausunnossaan kirkkohallitukselle joulukuussa 2013, että seurakuntaneuvoston puheenjohtajuus ja jäsenyys tulee määräytyä nykyisen lainsäädännön mukaisesti. Äänestyksen

<sup>154</sup> Seurakuntarakenteiden kehittämisen päälinjat 2013, 23–24.

<sup>155</sup> Kirkkohallituksen esitys kirkolliskokoukselle 11/2012, 21.

<sup>156</sup> Kirkolliskokous pöytäkirja keväätuntokausi 2013, 16, 17, 19.

tuloksena piispainkokous katsoi, että seurakuntaneuvoston puheenjohtajuus ja jäsenyys tulee määräytyä nykyisen lainsäädännön mukaisesti; yhtymärovastin asema seurakuntayhtymän yhteisessä kirkkoneuvostossa tulee määräytyä samoin kuin kirkkoherran asema seurakuntaneuvostossa; ja seurakuntayhtymän kirkkovaltuuston puheenjohtajan ja jäsenten tulee olla vaaleilla valittuja luottamushenkilöitä.<sup>157</sup>

Pappien mielipiteet olivat vahvasti nykyisen tilanteen säilyttävällä kannalla. Kaksi kolmasosaa papeista (64 %) ja puolet (48 %) kanttoreista kannatti kirkkoherran säilymistä kirkkoneuvoston puheenjohtajana. Täysin tai jokseenkin eri mieltä papeista oli joka viides (21 %), kanttoreista joka kolmas (31 %). Noin joka kymmenennen kanta oli siltä väliltä. Eniten asia sai kannatusta kirkkoherroilta itseltään, joista 81 prosenttia oli kysymyksen kanssa täysin tai melko samaa mieltä, peräti kaksi kolmesta täysin samaa mieltä. Toiseksi eniten kirkkoherran säilyminen kirkkoneuvoston puheenjohtajana sai kannatusta kappalaisilta, joista 69 prosenttia oli samaa mieltä, 18 prosenttia eri mieltä. Myös seurakuntapastoreista selkeä enemmistö kannatti nykytilanteen säilyttämistä, heistä 66 prosenttia oli samaa mieltä, 16 prosenttia eri mieltä. Eniten vastustajia oli laajaa yliopistotutkintoa edellyttävän kanttorin viran haltijoiden (49 %) ja kristillisen järjestön työntekijöiden (48 %) keskuudessa. Heistä puolet vastusti kirkkoherran säilymistä kirkkoneuvoston puheenjohtajana. Muita työntekijäryhmiä enemmän vastustusta oli myös ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävän kanttorin viran haltijoiden (31 %) ja sairaalapastorien/sairaalasielunhoitajien (31 %) keskuudessa. Kaikkiaan kirkkoherran säilyminen kirkkoneuvoston puheenjohtajana sai enemmistön kannatuksen seurakunnassa toimivien pappien keskuudessa, sen sijaan vastustus oli yleisintä kanttorien ja niiden pappien keskuudessa, jotka eivät toimi seurakunnassa.

Taulukko 32. Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten suhtautuminen kirkkoherran säilymiseen kirkkoneuvoston puheenjohtajana. N=553 (papit); N=163 (kanttorit).

	Kanttorit %	Papit/teologit %
Täysin eri mieltä	11	7
Jokseenkin eri mieltä	20	14
Siltä väliltä	12	12
Jokseenkin samaa mieltä	23	22
Täysin samaa mieltä	25	42
En osaa sanoa	9	4
Yhteensä	100	100

Alueelliset erot suhtautumisessa kirkkoherraan kirkkoneuvoston puheenjohtajana olivat myös huomattavat. Eniten kannattajia oli Turun arkkihiippakunnassa (74 %) sekä Porvoon (67 %) ja Lapuan (67 %) hiippakunnissa. Vähiten kannattajia oli Helsingin hiippakunnassa, jossa kannattajia (41 %) ja vastustajia (36 %) oli lähes yhtä paljon. Niin ikään, mitä pienemmästä seurakunnasta oli kyse, sitä enemmän oli asiaa kannattavia. Kun alle 4 000 jäsenen

<sup>157</sup> Piispainkokouksen lausunto 2/2013 kirkkohallitukselle; Kirkkohallituksen täysistunto hyväksyi huhtikuussa 2014 esityksen, jossa ehdotettiin toukokuun kirkolliskokoukselle seurakuntien rakenteita koskevien kirkkolain ja kirkkojärjestyksen säännösten muuttamista. Päätös asiasta on odotettavissa marraskuun 2014 kirkolliskokouksessa.

seurakunnissa asiaa kannattavia oli 76 prosenttia, yli 15 000 jäsenen seurakunnissa kannattajia oli 58 prosenttia.

### 5.3 Tuleeko kanttorin viran säilyä pakollisena kirkkojärjestyksessä?

Kirkkoherran aseman ohella toinen seurakuntarakenteen uudistamiseen linkittyvä keskustelua herättänyt virkoihin liittyvä kysymys on kanttorin ja diakonian viran säilyminen pakollisena kirkkojärjestyksessä. Valmistelussa olevan mahdollisen muutoksen ensisijainen tarkoitus on yksinkertaistaa lainsäädäntöä ja tuoda toimintaedellytyksiä pienille seurakunnille. Toisaalta muutoksen taustalla on pyrkimys luottaa paikalliseen päätöksentekoon, jossa seurakunnat itse voisivat löytää parhaan paikallisen virkaratkaisun. Hallintovaliokunnan kannanotossa syksyn 2013 kirkolliskokoukselle hallintovaliokunta ei nähnyt tarvetta määräykselle seurakunnan pakollisista viroista. Samanaikaisesti se ei kuitenkaan nähnyt periaatteellista estettä määräyksen säilyttämiselle.<sup>158</sup> Asian käsittely jatkuu kirkolliskokouksessa.

Kirkon akateemisten jäsenkyselyssä tiedusteltiin pappien ja kanttorien kantaa siihen, tulisiko kanttorin viran säilyä pakollisena kirkkojärjestyksessä. Kysymyksessä kanttorien ja pappien mielipiteet erosivat selvästi. Kanttoreista lähes kaikki kannattivat säilymistä: yhdeksän kymmenestä oli täysin samaa mieltä ja vain kaksi prosenttia oli eri mieltä. Papeista täysin samaa mieltä oli joka kolmas, lisäksi reilu neljännes melko samaa mieltä. Pakollisuuden poistamisen puolella olevia pappeja oli reilu neljännes.

Taulukko 33. Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriunionin jäsenten näkemykset väitteestä: ”Kanttorin viran pakollisuuden tulee säilyä kirkkojärjestyksessä”, N=552 (papit); N=165 (kanttorit)

	Kanttorit %	Papit/teologit %
Täysin eri mieltä	1	9
Jokseenkin eri mieltä	1	13
Siltä väliltä	1	11
Jokseenkin samaa mieltä	8	28
Täysin samaa mieltä	89	35
En osaa sanoa	1	5
Yhteensä	100	100

Edellisen kysymyksen tavoin myös kanttorin viran pakollisuuden säilyminen sai eniten kannatusta seurakunnassa työskentelevien keskuudessa. Vastustajia oli eniten hiippakunnan työntekijöiden keskuudessa (47 %) ja kirkon keskushallinnon työntekijöiden (40 %) ja kristillisen järjestön työntekijöiden (33 %) keskuudessa. Kirkkoherrat kannattivat pakollisuuden säilymistä jonkin verran vähemmän kuin muut seurakuntapapit, kirkkoherroista kannattajia oli 57 prosenttia ja vastustajia 26 prosenttia. Seurakuntapastoreista pakollisuuden säilymistä kannatti kaksi kolmesta (67 %) ja vastusti 16 prosenttia. Kappalaisten asennoituminen oli seurakuntapastorien ja kirkkoherrojen mielipiteen välimaastossa.

<sup>158</sup> Seurakuntarakenteiden kehittämisen päälinjat 2013, 16–17.

Hiippakunnittaiset erot suhtautumisessa olivat melko pieniä. Eri hiippakunnista kanttorin viran pakollisuuden puolella olevia oli eniten Porvoon (82 %), Oulun (80 %) ja Kuopion (79 %) hiippakunnissa ja vähiten Helsingin, Espoon ja Lapuan (kaikissa 69 %). Kaikkein vähiten kannattajia oli kuitenkin niiden keskuudessa, jotka eivät toimi seurakunnassa (55 %). Heistäkin vastustajia oli kuitenkin vain joka viides.

Eniten kanttorin viran säilyminen pakollisena sai kannatusta keskiuurissa seurakunnissa (9 001– 15 000 jäsentä) työskentelevien keskuudessa (83 %). Vähiten kannattajia oli pääkaupunkiseudulla ja muissa suurissa kaupungeissa, joskin näissäkin selkeä enemmistö kannatti (molemmissa 66 %).

## 5.4 Samaa sukupuolta olevien parisuhteet ja kirkko

Keskustelu samaa sukupuolta olevien pariin oikeuksista kirkossa ja yhteiskunnassa laajemmin jatkui vilkkaana tutkimusjakson aikana. Kirkolliskokous päätti marraskuussa 2010 äänin 78–30, että papit voivat rukoilla samaa sukupuolta olevien pariin puolesta ja heidän kanssaan, mutta parisuhteen kirkollista siunaamista tämä ei tarkoita. Tämän päätöksen mukaisesti piispainkokous antoi helmikuussa 2011 pastoraalisen ohjeen vapaamuotoisesta rukouksesta parisuhteensa rekisteröineiden kanssa ja heidän puolestaan.<sup>159</sup>

Yhä useampi kanttori ja pappi kuitenkin on sitä mieltä, että kirkon tulisi sallia myös rekisteröityjen parisuhteiden siunaaminen. Papeista 60 prosenttia oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että siunaaminen tulisi sallia, kolmannes vastustaa. Kanttoreiden suhtautuminen oli kriittisempää, heistä samaa mieltä olevia oli vajaa puolet (44 %) ja lähes yhtä moni vastustaa (41 %).

Taulukko 34. Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten vastaukset väitteeseen ”Samaa sukupuolta olevien kumppanien rekisteröidylle parisuhteelle tulisi olla mahdollisuus saada kirkollinen siunaus”. N=551 (papit); N=163 (kanttorit).

	Kanttorit %	Papit/teologit %
Täysin samaa mieltä	29	43
Jokseenkin samaa mieltä	15	17
Siltä väliltä tai en osaa sanoa	15	10
Jokseenkin eri mieltä	12	10
Täysin eri mieltä	29	20
Yhteensä	100	100

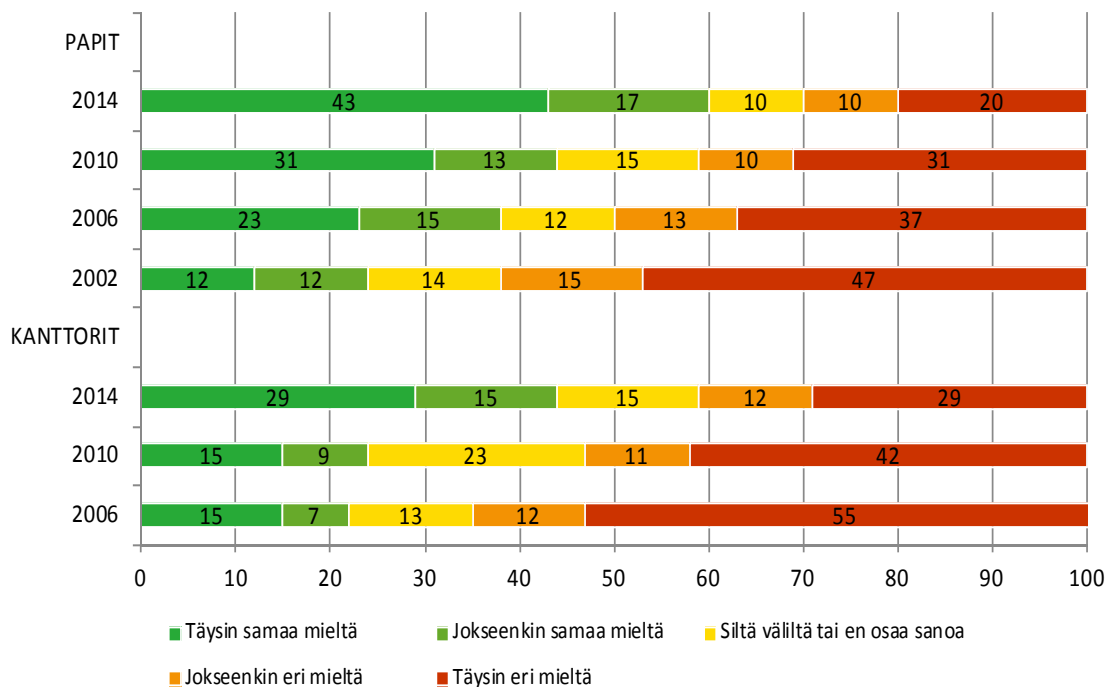
Sekä pappien että kanttorien mielipiteet kirkollista siunaamista kohtaan ovat kääntyneet 2000-luvulla koko ajan myönteisemmiksi.<sup>160</sup> Pappien keskuudessa vuonna vielä vuonna 2010 samaa ja eri mieltä olevia pappeja oli yhtä paljon, vuonna 2014 samaa sukupuolta olevien siunaamista kannattavia oli ensimmäistä kertaa enemmän – ja selvästi enemmän – kuin sitä vastustavia. Kanttorien asenteet ovat lähtökohtaisesti konservatiivisempia kuin pappien:

<sup>159</sup> Pastoraalinen ohje vapaamuotoisesta rukouksesta parisuhteensa rekisteröineiden kanssa ja heidän puolestaan 2011.

<sup>160</sup> Niemelä 2010a; Niemelä & Palmu 2006.

vuonna 2014 ne olivat suunnilleen sillä tasolla kuin pappien neljä vuotta aiemmin. Kuitenkin kanttorienkin keskuudessa samaa sukupuolta olevien parisuhteen siunaamista kannattavien määrä oli selvästi lisääntynyt. Erityisesti täysin samaa mieltä siunaamisen kanssa olevien määrä oli lisääntynyt ja peräti kaksinkertaistunut. Kanttoreista vuonna 2010 täysin samaa mieltä olevia oli 15 prosenttia, neljä vuotta myöhemmin 29 prosenttia.

Vastaava muutos näkyi pappien keskuudessa jo aiemmin. Vuonna 2002 papeista 12 prosenttia oli täysin samaa mieltä väitteen ”Samaa sukupuolta olevien kumppanien rekisteröidylle parisuhteelle tulisi olla mahdollista saada kirkollinen siunaus” kanssa.<sup>161</sup> Vuonna 2006 täysin samaa mieltä olevien määrä oli kaksinkertaistunut neljä vuotta aiemmasta ollen (23 %). Vuonna 2010 täysin samaa mieltä olevia oli papeista kolmannes (31 %).<sup>162</sup> Vuonna 2014 täysin samaa mieltä olevien osuus oli noussut jo 43 prosenttiin. Lisäksi 17 prosenttia oli jokseenkin samaa mieltä. Täysin eri mieltä olevia oli enää viidennes (20 %), kun vuonna 2002 puolet (47 %) papeista oli täysin eri mieltä.



Kuvio 13. Suomen kirkon pappisliiton jäsenten suhtautuminen väitteeseen ”Samaa sukupuolta olevien kumppanien rekisteröidylle parisuhteelle tulisi olla mahdollisuus saada kirkollinen siunaus” vuosina 2002–2014.<sup>163</sup>

Naiset kannattavat samaa sukupuolta olevien parisuhteiden kirkollista siunaamista useammin kuin miehet niin pappien kuin kanttorien keskuudessa. Vastaava ilmiö näkyy myös suomalaisten keskuudessa yleensä.<sup>164</sup> Naispuolisista papeista kirkollista siunaamista kannatti lähes kolme neljästä (72 %), miehistä puolet (50 %). Kanttorinaisista asiaa kannatti reilu puolet (57 %), kanttorimiehistä vain neljännes (25 %).

<sup>161</sup> Salonen 2002.

<sup>162</sup> Niemelä 2010a; Niemelä & Palmu 2006.

<sup>163</sup> Niemelä 2010a; Niemelä & Palmu 2006.

<sup>164</sup> Ks. esim. Haastettu kirkko 2012.

Yhä useampi pappi ja kanttori myös ajatteli, että samaa sukupuolta olevien parisuhteen siunaaminen ei riitä, vaan samaa sukupuolta olevilla pareilla tulisi olla mahdollisuus kirkolliseen vihkimiseen. Papeista reilu kolmannes (35 %) kannatti kirkollista vihkimistä, puolet vastusti (50 %). Kanttorien keskuudessa kannattajia oli joka neljäs (23 %), vastustajia kaksi kolmesta (63 %).

Taulukko 35. Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten suhtautuminen väitteisiin: ”Samaa sukupuolta olevilla pareilla tulisi olla mahdollisuus kirkolliseen vihkimiseen”, ”Suomen avioliittolain tulisi olla sukupuolineutraali” ja ”Kirkon tulisi luopua vihkioikeudesta, jos sukupuolineutraali avioliittolaki toteutuu”. N=550 (papit); N=164 (kanttorit).

	”Samaa sukupuolta olevilla pareilla tulisi olla mahdollisuus kirkolliseen vihkimiseen”		”Suomen avioliittolain tulisi olla sukupuolineutraali”		”Kirkon tulisi luopua vihkioikeudesta, jos sukupuolineutraali avioliittolaki toteutuu”	
	Kanttorit %	Papit/teologit %	Kanttorit %	Papit/teologit %	Kanttorit %	Papit/teologit %
Täysin samaa mieltä	14	24	20	28	17	15
Jokseenkin samaa mieltä	9	11	10	16	15	13
Siltä väliltä tai ei osaa sanoa	14	15	19	15	28	24
Jokseenkin eri mieltä	17	15	9	15	13	18
Täysin eri mieltä	46	35	42	26	27	30
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

Samaa sukupuolta olevien kirkollisen vihkimisen toteutuminen kuitenkin edellyttää Suomen avioliittolain muutosta sukupuolineutraaliksi. Sitä kannatti papeista lähes puolet (44 %) ja kanttoreista vajaa kolmannes (30 %). Näin ollen sukupuolineutraalin avioliittolain kannattajia oli enemmän kuin niitä, jotka kannattivat kirkollista vihkimistä. Samaan aikaa osa papeista ja kanttoreista ajatteli, että kirkon tulisi luopua kokonaan vihkioikeudesta, mikäli sukupuolineutraali avioliittolaki toteutuu. Papeista näin ajatteli vajaa reilu neljännes (28 %), kanttoreista kolmannes (32 %).

Suhtautumisella samaa sukupuolta olevien parisuhteisiin ja niiden siunaamiseen tai mahdolliseen vihkimiseen on selkeä yhteys siihen, pitääkö pappi tai kanttori itseään liberaalina vai konservatiivina.<sup>165</sup> Konservatiiveilla on taipumus vastustaa näitä ja liberaaleilla kannattaa.<sup>166</sup> Itseään selkeästi konservatiivina pitävistä kanttoreista ja papeista kaikki vastustivat samaa sukupuolta olevien parisuhteiden kirkollista siunaamista, kun itseään selkeästi liberaalina pitävistä kanttoreista 59 prosenttia ja papeista 79 prosenttia kannatti niitä.

Kokonaisuudessaan kanttorit pitivät itseään jonkin verran useammin teologisesti konservatiivina, kuten edellä tarkastellut asenteet jo ovat osoittaneet. Kanttoreista itseään teologisesti konservatiivina tai lähinnä konservatiivina pitäviä oli joka kolmas (32 %), papeista joka neljäs (23 %). Liberaalina tai lähinnä liberaalina itseään pitäviä oli pappien keskuudessa 37 prosenttia ja kanttorien keskuudessa 33 prosenttia. Verrattuna neljä vuotta aiemmin toteutettuun AKIn jäsenkyselyyn pappien keskuudessa itseään selkeästi liberaaliksi itsensä

165  $r = .51^{***} - .55^{***}$ .

166 Ks. lisää liberaalina ja konservatiivina itseään pitävien pappien asennoitumisesta ja suhteesta työhön: Niemelä 2014.

identifioivia on nyt selvästi vähemmän, vuonna 2010 heitä oli 25 prosenttia, nyt 11 prosenttia.<sup>167</sup> Yksi mahdollinen selitys tälle on liberaalien äänenpainojen koventuminen mediassa ja yhä harvemman papin halu täten samastua näihin näkökantoihin.

Taulukko 36. Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriinon jäsenten näkemys omasta teologisesta orientaatiostaan vuonna 2010 ja 2014.

	Kanttorit 2010 %	Kanttorit 2014 %	Papit 2010 %	Papit 2014 %
Mielestäni teologisesti konservatiivinen	13	13	8	5
Lähinnä konservatiivi	23	19	16	18
Siltä väliltä tai ei osaa sanoa	20	35	20	40
Lähinnä liberaali	18	23	31	26
Mielestäni teologisesti liberaalinen	26	10	25	11
Yhteensä	100	100	100	100
N	223	164	855	550

## 5.5 Työaika seurakuntatyössä

### 5.5.1 Säädeltyyn työaikaan siirtyminen

Kysymys säädellyn työajan piiriin siirtymisestä seurakuntatyössä on herättänyt yhä aktiivisempaa keskustelua seurakuntatyössä olevien keskuudessa. Seurakunnissa toteutetut työaika-kokeilut olivat myös tuttuja varsin monelle: kanttoreista yli puolet (59 %) ja papeista puolet (48 %) oli kuullut niiden tuloksista.

Säädellyn työajan piiriin siirtymistä kannattavia oli niin pappien kuin kanttorien keskuudessa noin kaksi viidestä (kanttorit 40 %; papit 39 %). Papeista asiaa vastusti 44 prosenttia, kanttoreista 40 prosenttia. Asia sai naisten keskuudessa enemmän kannatusta kuin miesten. Naispuolisista papeista säädellyn työajan piiriin siirtymistä kannatti 51 prosenttia, miehistä 36 prosenttia. Naiskanttoreista säädellyn työajan puolella oli 48 prosenttia, mieskanttoreista 30 prosenttia. Säädelty työaika sai hivenen enemmän kannatusta nuorempien työntekijöiden keskuudessa, mutta kokonaisuudessaan eri ikäryhmien väliset erot olivat pieniä. Säädeltyyn työaikaan siirtymistä kannattivat jonkin verran yleisemmin ne, jotka olivat kuulleet työaika-kokeilujen tuloksista. Kokeilujen tuloksista kuulleista siirtymistä kannatti puolet (51 %) niin papeista kuin kanttoreista. Niistä, jotka eivät kokeilusta olleet kuulleet, reilu kolmannes kannatti siirtymistä.

<sup>167</sup> Niemelä 2010a, 14–15.



Taulukko 37. Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten näkemykset kysymykseen: ”Seurakuntatyössä tulisi siirtyä säädellyn työajan piiriin”. N=550 (papit); N=162 (kanttorit).

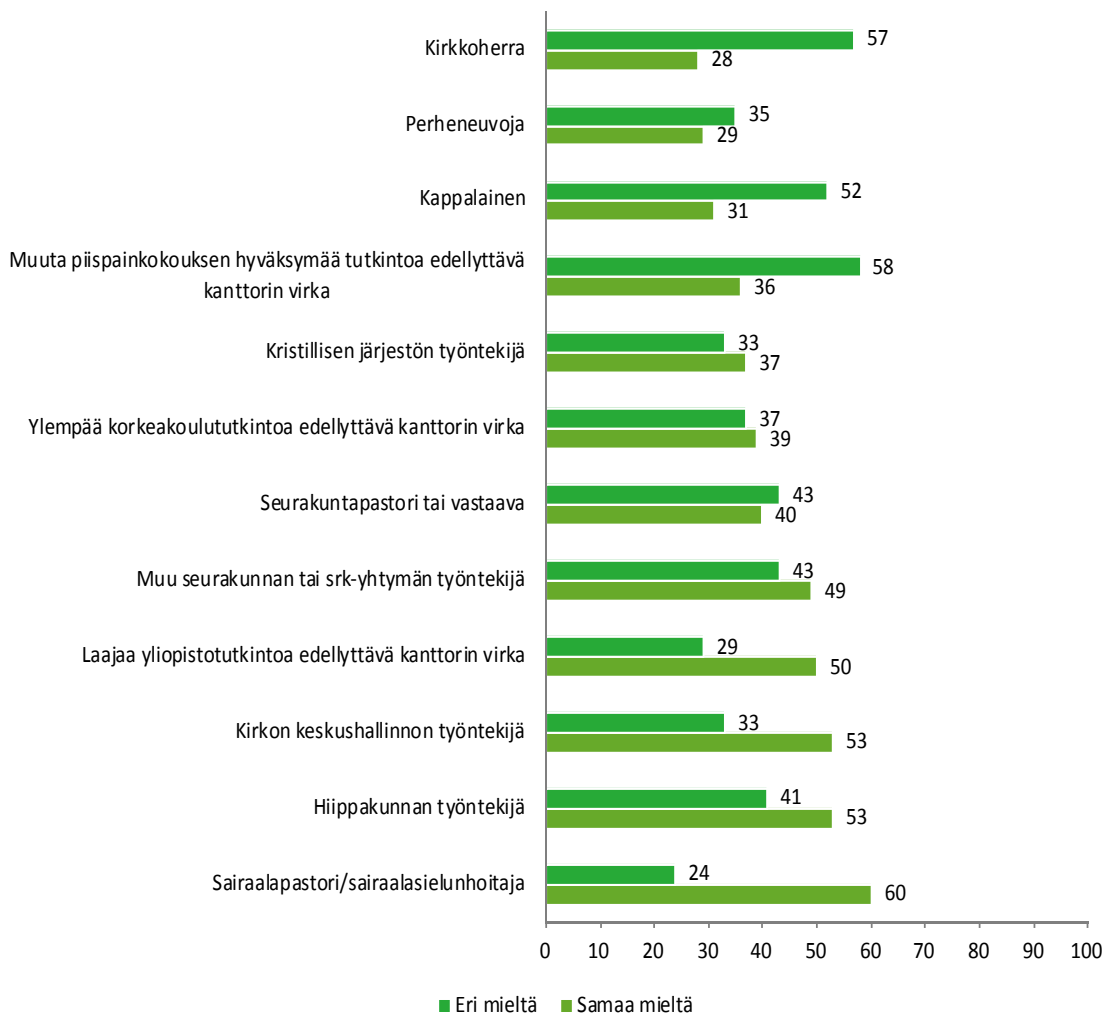
	Kanttorit %	Papit/teologit %
Täysin eri mieltä	19	23
Jokseenkin eri mieltä	20	22
Siltä väliltä	15	12
Jokseenkin samaa mieltä	25	24
Täysin samaa mieltä	15	15
En osaa sanoa	5	5
Yhteensä	100	100

Eri työntekijäryhmistä muualla kuin seurakunnassa työskentelevät kannattivat useimmin säädeltyyn työaikaan siirtymistä seurakuntatyössä. Useimmiten sitä kannattivat sairaalapastorit (60 %) sekä hiippakunnan ja keskushallinnon työntekijät (53 %). Kanttoreista säädeltyyn työaikaan siirtymisen kannalla olivat useimmin laajaa yliopistotutkintoa edellyttävässä kanttorin virassa toimivat (50 %).

Papeista säädellyn työajan piiriin siirtymistä kannattivat useimmin seurakuntapastorit (40 %). Seurakuntapastorien samoin kuin ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävässä kanttorin virassa toimivien keskuudessa mielipiteet olivat kuitenkin vahvasti jakaantuneet: kannattajia ja vastustajia on molempia noin kaksi viidestä. Vähiten säädellyn työajan kannattajia oli kirkkoherrojen parissa. Heistä vain reilu neljännes kannatti säädeltyyn työaikaan siirtymistä ja yli puolet vastusti. Vastustajia oli yli puolet myös kappalaisten ja muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävässä kanttorin virassa toimivien keskuudessa.

Asennoituminen säädeltyyn työaikaan oli selvästi yhteydessä siihen, oliko vastaaja kuullut työaikakokeilujen tuloksista.<sup>168</sup> Myönteisimpiä olivat ne, jotka asiasta olivat kuulleet.

168  $X^2=65,62^{***}$ .



Kuvio 14. Eri työtehtävissä toimivien Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten näkemys siitä, tulisiko seurakuntatyössä siirtyä säädellyn työajan piiriin.

### 5.5.2 Tulisiko seurakuntatyössä saada korvausta ylityöstä ja pyhätöistä?

Seurakuntatyön ajankohtaiseen työaikakeskusteluun linkittyy myös pohdinta siitä, tulisiko seurakuntatyössä saada korvausta ylitöistä ja pyhätöistä. Kanttoreista ylityökorvausta kannatti peräti kolme neljästä (73 %) ja vain 15 prosenttia vastusti. Papeista asiaa kannatti reilu puolet (54 %) ja vajaa kolmannes vastusti (30 %). Suhtautuminen pyhätökorvaukseen oli hivenen kriittisempi kuin ylityökorvaukseen. Pyhätökorvausta kannatti kanttoreista 61 prosenttia ja vastusti joka viides (21 %). Pappien keskuudessa pyhätökorvauksen kannattajia ja vastustajia oli suunnilleen yhtä paljon: papeista 41 prosenttia kannatti, 43 prosenttia vastusti.

Taulukko 38. Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriiton jäsenten vastaukset väitteeseen: ”Seurakuntatyössä tulisi olla mahdollisuus saada korvausta ylitöistä ja pyhätöistä”. N=550 (papit); N=164 (kanttorit).

	Korvaus ylitöistä		Korvaus pyhätöistä	
	Kanttorit %	Papit/teologit %	Kanttorit %	Papit/teologit %
Täysin eri mieltä	6	14	12	21
Jokseenkin eri mieltä	9	16	9	22
Siltä väliltä	9	13	13	12
Jokseenkin samaa mieltä	32	27	23	16
Täysin samaa mieltä	41	27	38	25
En osaa sanoa	4	5	5	5
Yhteensä	100	100	100	100

Kanttorit kannattivat ylitöistä saatavaa korvausta tehtävästä riippumatta (71–74 % kannatti). Papeista ylityön korvaamisen puolella olivat useimmin sairaalapastorit (67 %). Kappalaisista ja seurakuntapastoreista ylityökorvausta kannattavia oli yli puolet (55–58 %) ja vastustajia oli neljännes. Kirkkoherrojen mielipiteet jakautuivat ja kannattajia (44 %) ja vastustajia (40 %) oli lähes yhtä paljon. Vähiten ylityökorvaus sai kannatusta kristillisen järjestön työntekijöiden keskuudessa (39 %).

Ylityökorvauksen tavoin kanttorit kannattivat tehtävästä riippumatta pyhätyöstä saatavan korvauksen saamista vahvemmin kuin papit ja muut teologit. Papeista pyhätyökorvauksen puolella olivat useimmin sairaalapapit ja seurakuntapapit, joista molemmista 45 prosenttia kannatti korvausta. Kirkkoherroista pyhätyökorvausta kannatti kaksi viidestä (40 %), hieman useampi vastusti (45 %). Vähäisintä pyhätyökorvauksen kannatus oli sellaisten työntekijöiden joukossa, jotka eivät itse tyypillisesti tee pyhätöitä. Näitä olivat kirkon keskushallinnon työntekijät (20 %), perheneuvojat ja hiippakunnan työntekijät (24 %).

Taulukko 39. Eri tehtävissä toimivien Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriiliiton jäsenten suhtautuminen väitteeseen: ”Seurakuntatyössä tulisi olla mahdollisuus saada korvausta ylityöstä/pyhätyöstä”

	Korvaus ylityöstä		Korvaus pyhätyöstä		N
	Samaa mieltä %	Eri mieltä %	Samaa mieltä %	Eri mieltä %	
Laajaa yliopistotutkintoa edellyttävä kanttorin virka	74	18	65	21	34
Ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävä kanttorin virka	73	12	63	19	93
Muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävä kanttorin virka	71	13	59	22	31
Kirkkoherra	44	40	40	45	114
Kappalainen	58	25	41	38	117
Seurakuntapastori tai vastaava	55	28	45	39	133
Sairaalapastori/sairaalasielunhoitaja	67	12	45	38	42
Perheneuvoja	41	12	24	53	17
Muu seurakunnan tai seurakunta-yhtymän työntekijä	57	29	43	40	36
Hiippakunnan työntekijä	47	47	24	59	17
Kirkon keskushallinnon työntekijä	53	40	20	67	15
Kristillisen järjestön työntekijä	39	42	26	59	26

### 5.5.3 Arkipyhät seurakuntatyössä

Kysymykseen pyhätyökorvauksesta linkittyy myös kysymys siitä, miten niin sanottujen arkipyhien tulisi näkyä seurakuntatyön työajassa. Nykyisellään arkipyhät eivät vähennä pappien ja kanttorien viisipäiväistä työviikkoa millään tavoin. Kanttoreista kaksi kolmesta (67 %) ja papeistakin yli puolet (58 %) kannatti sitä, että arkipyhien tulisi vähentää viikon työpäivien määrää.

Taulukko 40. Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriiliiton jäsenten näkemykset väitteestä: ”Ns. arkipyhien tulisi vähentää viikon työpäivien määrää”. N=553 (papit); N=164 (kanttorit).

	Kanttorit %	Papit/teologit %
Täysin eri mieltä	8	13
Jokseenkin eri mieltä	9	14
Siltä väliltä	12	12
Jokseenkin samaa mieltä	24	22
Täysin samaa mieltä	43	36
En osaa sanoa	4	4
Yhteensä	100	100

Enemmistö kannatti arkipyhävähennystä työpäivien määrään kaikissa muissa tehtävissä toimivien paitsi perheneuvojen keskuudessa. Perheneuvojista asiaa kannatti vain joka neljäs, kun sairaalapastoreista ja laajaa yliopistotutkintoa edellyttävässä kanttorin virassa toimivista peräti kolme neljästä (74–76 %). Kirkkoherroista asiaa kannatti tasan puolet, joka kolmas

vastusti. Seurakuntapappien ja kappalaisten keskuudessa kannattajia oli yli puolet (56–59 %) ja vastustajia neljännes.

Taulukko 41. Eri tehtävissä toimivien Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten suhtautuminen väitteeseen: ”Ns. arkipyhien tulisi vähentää viikon työpäivien määrää”.

	Samaa mieltä %	Eri mieltä %	N
Laajaa yliopistotutkintoa edellyttävä kanttorin virka	74	21	34
Ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävä kanttorin virka	69	13	94
Muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävä kanttorin virka	59	19	32
Kirkkoherra	50	37	114
Kappalainen	56	29	117
Seurakuntapastori tai vastaava	59	27	136
Sairaalapastori/sairaalasielunhoitaja	76	12	42
Perheneuvoja	29	35	17
Muu seurakunnan tai srk-yhtymän työntekijä	74	20	36
Hiippakunnan työntekijä	65	24	17
Kirkon keskushallinnon työntekijä	53	27	15
Kristillisen järjestön työntekijä	63	19	27

Kokonaisuudessaan työaikaan liittyvät mielipiteet olivat jakautuneita AKIn jäsenistön keskuudessa. Erityisesti ajatus säädeltyyn työaikaan siirtymisestä jakoi mielipiteitä. Sitä kannatettiin ennen kaikkea niiden jäsenten keskuudessa, jotka eivät itse toimi seurakuntatyössä. Sen sijaan mielipiteet olivat niin seurakuntatyössä kuin muualla toimivien keskuudessa useimmissa työntekijäryhmissä niin ylityö- ja pyhäkorvauksen kuin myös arkipyhävähennyksen kannalla. Erityisen selvästi niitä kannattivat kanttorit.

## 6 KIRKON AKATEEMISET JA TYYTYVÄISYYS NIIDEN TOIMINTAAN

### 6.1 Johdanto

Viimeisessä tulosluvussa tarkastelun kohteena on Kirkon akateemisten AKI r.y.:n jäsenten suhtautuminen niin AKIin kuin omaan liittoonsa joko Suomen Kanttori-urkuriliittoon tai Suomen kirkon pappisliittoon sekä näkemykset siitä, mihin suuntaan liittoa tulisi kehittää.

### 6.2 Mielikuva AKIsta

Kanttori-urkuriliiton ja Pappisliiton jäseniltä kysyttiin jäsenkyselyssä eri tavoin mielikuvaa niin AKIsta kuin omasta liitostaan sekä sen puitteissa tapahtuvasta pappien ja kanttorien yhteistyöstä. Kyselyn tulokset osoittavat pappien ja kanttorien suhtautumisen AKIin muuttuneen myönteisemmäksi viimeisen neljän vuoden aikana. AKI oli tullut molemmille ammattiryhmille selvästi tutummaksi, ja sen myötä myös muut arviot olivat myönteisempiä kuin neljä vuotta aiemmin. Vuonna 2010 AKI:n koki tuntevansa hyvin joka kolmas kanttori (33 %) ja joka neljäs pappi (27 %). Vuoden 2014 kyselyssä osuudet olivat nousseet molemmissa ammattiryhmissä selvästi: kanttoreista AKI:n koki tuntevansa vuonna 2010 joka toinen (50 %) ja papeista 42 prosenttia.<sup>169</sup>

Niin papit kuin kanttorit pitivät AKIa ennen kaikkea tarpeellisena (kanttoreista 91 % ja papeista 79 %). Näin kokevien osuus oli molemmissa ammattiryhmissä suurempi kuin vuoden 2010 kyselyssä, jossa kanttoreista 75 prosenttia ja papeista 70 prosenttia piti AKIa tarpeellisena. Niin ikään AKIa tehokkaana pitävien osuus oli kasvanut: kanttoreilla 33 prosentista 48 prosenttiin, papeilla 27 prosentista 41 prosenttiin. Myös niiden osuus, jotka pitivät AKIa hyvin palvelevana, oli lisääntynyt. Kun vuonna 2010 näin arvioi 52 prosenttia kanttoreista ja 40 prosenttia papeista, vuonna 2010 osuudet olivat 67 ja 62 prosenttia.<sup>170</sup>

Kokonaisuudessaan kanttorien mielikuvat sekä AKIsta että omasta liitosta olivat yleensä hieman myönteisemmät kuin pappien. Taulukkoon 41 on merkitty tähdillä kanttorien ja pappien arviointien erojen tilastollinen merkitsevyys.<sup>171</sup> Kanttorien arviot erosivat pappien arvioista erityisesti AKI:n tarpeellisuuden, läheisyyden, palvelukyvyn ja tehokkuuden kohdalla.

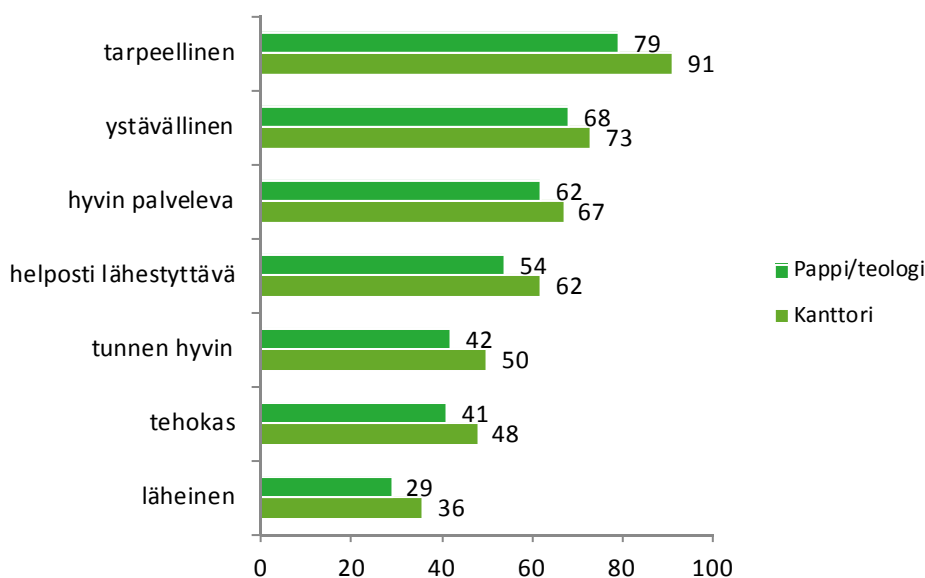
169 Niemelä 2010a, 45.

170 Niemelä 2010a, 45.

171 \*\*\*=ero tilastollisesti erittäin merkitsevä, \*\*=merkitsevä, \*=melkein merkitsevä.

Taulukko 42. Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten arviointien keskiarvot kysymykseen: ”Millaisena pidät Kirkon akateemiset AKIa?” sekä kanttorien ja pappien/teologiensa vastausten keskiarvojen välisten erojen tilastollinen merkitsevyys (t-testi).

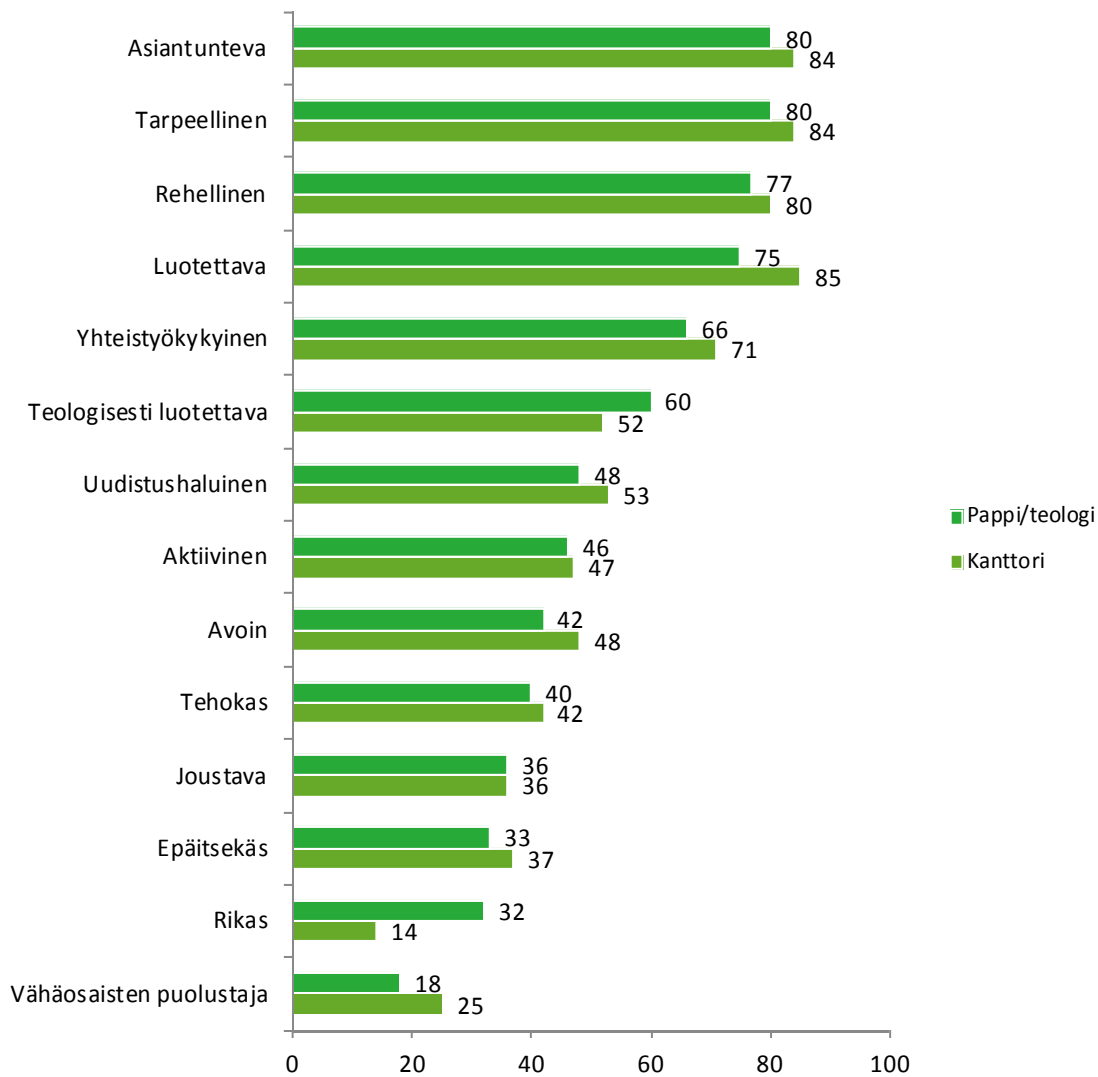
	Kanttorit (ka)	Papit/teologit (ka)	Kaikki (ka)	t-testi
1 = tarpeeton, 5 = tarpeellinen	4,35	4,05	4,12	3,73***
1 = tunnen huonosti, 5 = tunnen hyvin	3,49	3,29	3,33	2,22*
1 = tehoton, 5 = tehokas	3,45	3,24	3,29	2,77**
1 = huonosti palveleva, 5 = hyvin palveleva	3,84	3,63	3,68	2,63**
1 = etäinen, 5 = läheinen	3,17	2,94	2,99	2,70**
1 = epäystävällinen, 5 = ystävällinen	3,96	3,85	3,88	1,41
1 = vaikeasti lähestyttävä, 5 = helposti lähestyttävä	3,76	3,57	3,61	2,23*



Kuvio 15. Myönteisesti (ko. adjektiivin kaltaisesti) AKIin suhtautuvien osuus Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten keskuudessa (vastasivat ko. kohtaan 4 tai 5) (%).

### 6.3 Mielikuva Suomen Kanttori-urkuriliitosta ja Suomen kirkon pappisliitosta

Papeilta ja kanttoreilta kysyttiin myös mielikuvia omasta ammattiliitostaan Suomen Kanttoriurkuriliitosta ja Suomen kirkon pappisliitosta. Kummankin ammattiryhmän arvioinneissa adjektiivit tarpeellinen, asiantunteva, rehellinen ja luotettava kuvasivat parhaiten omaa liittoa. Neljä pappia ja kanttoria viidestä pitää omaa liittoaan näiden adjektiivien kaltaisena.



Kuvio 16. Myönteisesti (ko. adjektiivin kaltaisesti) omaan ammattiliittoonsa suhtautuvien osuus Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten keskuudessa (vastasivat ko. kohtaan 4 tai 5) (%).

Kanttorit olivat edellisten jäsenkyselyiden tavoin myös jonkin verran myönteisempiä arvioidessaan omaa liittoaan Suomen Kanttori-urkuriliittoa kuin papit arvioidessaan Suomen kirkon pappisliittoa. Suurimmat erot pappien ja kanttorien välillä olivat siinä, missä määrin oma liitto nähdään vähäosaisten puolustajana, köyhänä vai rikkaana sekä asiantuntevana. Kanttorit näkivät oman liittonsa pappeja useammin vähäosaisia puoltavana, asiantuntevana, mutta samalla varoiltaan vähäisenä. Niin ikään kanttorit pitivät omaa liittoaan jonkin verran luotettavampana, yhteistyökykyisempänä, tarpeellisempänä, avoimempänä ja epäitsekäämpänä.



Taulukko 43. Kanttorien ja pappien arviointien keskiarvot kysymykseen: ”Millaisena pidät omaa liittoasi, Suomen Kanttori-urkuriliittoa tai Suomen kirkon pappisliittoa?” sekä keskiarvojen välisten erojen tilastollinen merkitsevyys.

	Kanttorit (ka)	Papit/teologit (ka)	t-testi
1 = tarpeeton, 5 = tarpeellinen	4,39	4,22	3,26*
1 = asiantuntematon, 5 = asiantunteva	4,22	4,02	2,62**
1 = epärehellinen, 5 = rehellinen	4,16	4,05	1,46
1 = epäluotettava, 5 = luotettava	4,16	3,98	2,54*
1 = yhteistyökyvytön, 5 = yhteistyökykyinen	3,94	3,77	2,26*
1 = teologisesti epäluotettava, 5 = teologisesti luotettava	3,69	3,65	,54
1 = sulkeutunut, 5 = avoin	3,49	3,30	2,55*
1 = paikalleen pysähtynyt, 5 = uudistushaluinen	3,45	3,37	1,08
1 = passiivinen, 5 = aktiivinen	3,41	3,33	1,52
1 = itsekäs, 5 = epäitsekäs	3,41	3,24	2,63*
1 = tehoton, 5 = tehokas	3,35	3,23	1,52
1 = kankea, 5 = joustava	3,29	3,21	1,04
1 = hyväosaisten puolustaja, 5 = vähäosaisten puolustaja	3,21	2,98	3,39***
1 = köyhä, 5 = rikas	2,95	3,31	-5,98***

Verrattaessa kanttorien ja pappien arvioita omasta liitosta edellisten jäsenkyselyiden tuloksiin, kanttorien osalta arvioinnit olivat joiltain osin hivenen kriittisempiä kuin neljä vuotta aiemmin toteutetussa kyselyssä.<sup>172</sup> Selkeimmät muutokset näkyivät Kanttori-urkuriliittoa avoimena, joustavana, aktiivisena ja epäitsekäänä pitävien määrässä. Muutoksia tarkasteltaessa on kuitenkin otettava huomioon se, että kyselyssä kanttorivastaajia on vähemmän kuin pappisvastaajia, minkä seurauksena kanttoreiden vastausten virhemarginaali on myös suurempi. Tämä tarkoittaa, että kanttorien keskuudessa satunnaisen virheen mahdollisuus on suurempi kuin pappien keskuudessa.

Omaa liittoa tarpeellisenä pitävien pappien osuus oli laskenut hieman (86 %:sta 80 %:iin) ja vastaavasti tehokkaana ja rehellisenä liittoa pitävien osuus oli kasvanut hieman. Muilta osin pappien arvioinnit olivat lähes identtisiä neljä vuotta aiemmin toteutetun kyselyn kanssa.

<sup>172</sup> Niemelä 2010a, 46; Niemelä & Palmu 2006, 32.

Taulukko 44. Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten arvio liitostaan vuosina 2006, 2010 ja 2014<sup>173</sup> ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten arvio liitostaan vuosina 2002, 2006, 2010 ja 2014<sup>174</sup>. Ko. adjektiivin kaltaisena omaa liittoaan pitävien osuus (vastasivat 4–5) (%).

	Kanttorit 2006	Kanttorit 2010	Kanttorit 2014	Papit 2002	Papit 2006	Papit 2010	Papit 2014
tarpeellinen	92	88	84	89	88	86	80
asiantunteva	85	86	84	84	85	80	80
luotettava	84	83	85	76	77	75	75
rikas	13	18	14	26	33	32	32
uudistushaluinen	66	55	53	59	58	49	48
joustava	47	42	36	41	38	36	36
aktiivinen	54	56	47	50	45	43	46
tehokas	43	45	42	34	36	35	40
epäitsekäs	38	49	37	20	27	32	33
vähäosaisten puolustaja	31	28	25	17	17	18	18
avoin	58	57	48	46	51	41	42
teologisesti luotettava	56	53	52	53	58	60	60
yhteistyökykyinen	74	71	71	62	69	65	66
rehellinen	78	78	80	65	74	73	77

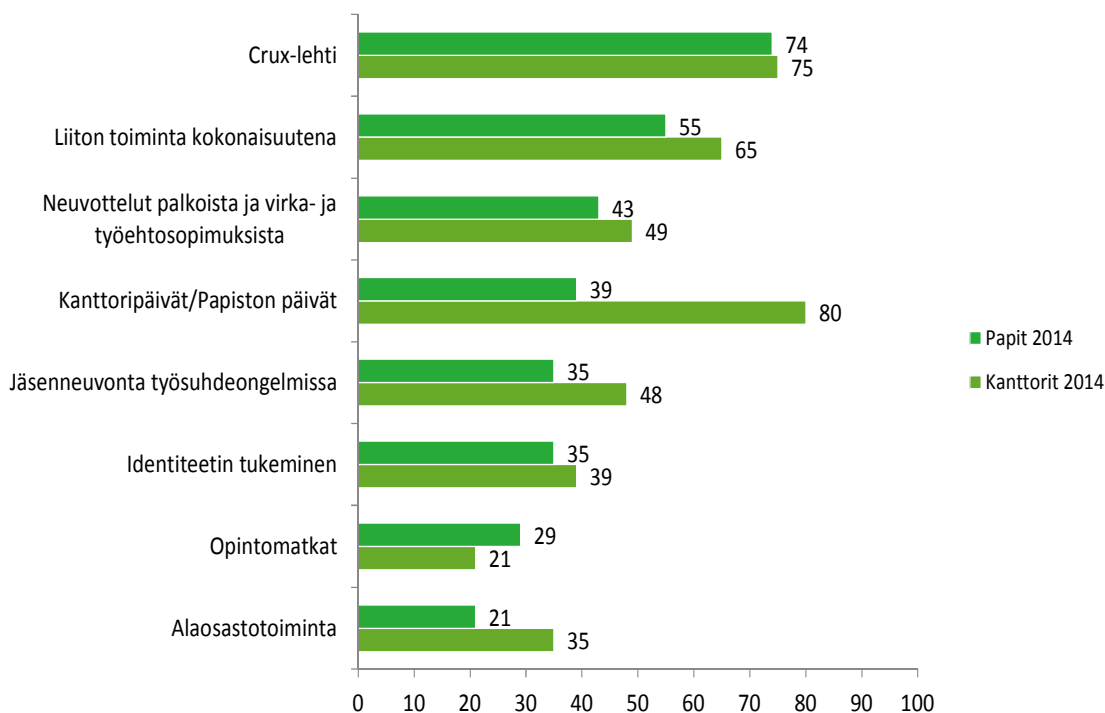
## 6.4 Tyytyväisyys oman liiton toimintaan

Papeilta ja kanttoreilta tiedusteltiin jäsenkyselyssä edellisten jäsenkyselyiden tavoin myös tyytyväisyyttä oman liiton toimintaan eri näkökulmista. Kanttoreista liiton toimintaan kokonaisuudessaan tyytyväisiä oli 65 prosenttia, papeista 55 prosenttia. Niin pappien kuin kanttorien kohdalla tyytyväisyys liiton toimintaa kohtaan kokonaisuudessaan kasvoi vuodesta 2010 (kanttorit +7 prosenttiyksikköä, papeilla +10). Kyselyn perusteella on ilmeistä, että kuluneiden neljän vuoden aikana AKIn tunnettuus sen jäsenten keskuudessa oli kasvanut, mikä heijastuu kokonaistyytyväisyyden kasvuun niin Suomen Kanttori-urkuriliiton kuin Suomen kirkon pappisliiton jäsenten keskuudessa. Myös tyytyväisyys opintomatkoja kohtaan oli kasvanut molempien ammattiryhmien keskuudessa (papit +10, kanttorit +6). Pappien keskuudessa niin ikään tyytyväisyys liiton käymiin neuvotteluihin palkoista ja virka- ja työehtosopimuksista oli kasvanut selvästi kuluneen neljän vuoden aikana (+9 prosenttiyksikköä). Muilta osin tyytyväisyys oli samalla tasolla kuin vuonna 2010.<sup>175</sup>

<sup>173</sup> Niemelä 2010a; Niemelä & Palmu 2006.

<sup>174</sup> Niemelä 2010a; Niemelä & Palmu 2006; Salonen 2002.

<sup>175</sup> Niemelä 2010a, 47.



Kuvio 17. Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten tyytyväisyys oman liiton toimintaan. Melko tai erittäin tyytyväisten osuus (%). N=166 (kanttorit); N=558 (papit).

Taulukko 45. Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten tyytyväisyys omaa liittoaan kohtaan 2006–2014 (%).

	Kanttorit 2006	Kanttorit 2010	Kanttorit 2014	Muutos 2006–2014 %-yksikköä	Muutos 2010–2014 %-yksikköä
Neuvottelut palkoista ja virka- ja työehtosopimuksista	43	48	49	+6	+1
Crux-lehti	72	72	75	+3	+3
Kanttoripäivät/Papiston päivät	80	80	80	0	0
Jäsenneuvonta työsuhteongelmissa	56	49	48	-8	-1
Alaosastotoiminta	43	35	35	-8	0
Opintomatkat	24	15	21	-3	+6
Identiteetin tukeminen	36	35	39	+3	+3
Liiton toiminta kokonaisuutena	60	58	65	+5	+7

Taulukko 46. Suomen kirkon pappisliiton jäsenten tyytyväisyys liittoaan kohtaan 2002–2014 (%).

	Papit 2002	Papit 2006	Papit 2010	Papit 2014	Muutos 2002– 2014	Muutos 2010– 2014
Neuvottelut palkoista ja virka- ja työehtosopimuksista	50	34	34	43	-7	+9
Crux-lehti	84	72	73	74	-10	+1
Kanttoripäivät/Papiston päivät	41	42	36	39	-2	+3
Jäsenneuvonta työsuhteongelmissa	48	45	35	35	-13	0
Alaosastotoiminta	28	25	19	21	-7	+2
Opintomatkat	28	26	19	29	1	+10
Identiteetin tukeminen	60	40	32	35	-25	+3
Liiton toiminta kokonaisuutena	61	56	45	55	-6	10

Verrattaessa pappien ja kanttorien tyytyväisyyttä omaa liittoaan kohtaan huomio kiinnittyy edellisten jäsenkyselyiden tavoin siihen, missä määrin papit ja kanttorit ovat tyytyväisiä Kanttoripäiviin ja Papiston päiviin. Papeista 39 prosenttia kertoi olevansa tyytyväinen Papiston päiviin, kanttoreista Kanttoripäiviin tyytyväisiä oli peräti neljä viidestä.

Arvioinneissa on kuitenkin otettava huomioon, että moni arviointeja tekevistä ei itse ollut viimeisen viiden vuoden aikana osallistunut Kanttoripäiville/Papiston päiville. Papeista 43 prosenttia ja kanttoreista 77 prosenttia kertoi olleensa mukana päivillä viimeisen viiden vuoden aikana (ks. taulukko 47). Mikäli tarkastellaan vain niiden pappien ja kanttorien tyytyväisyyttä, jotka olivat olleet mukana Papiston päivillä, kuva muotoutuu myös pappien kohdalla myönteisemmäksi. Niistä papeista, jotka olivat olleet mukana papiston päivillä, kaikkiaan 73 prosenttia kertoi olleensa tyytyväinen (65 % vuonna 2010) ja 7 prosenttia tyytymättömiä. Ero Kanttoripäiviin oli silti edelleen selkeä: Kanttoripäivillä mukana olleista peräti 91 prosenttia kertoi olleensa tyytyväinen (93 % vuonna 2010). Kanttorit myös pitivät Kanttoripäiviä tärkeämpiä kuin papit. Kanttoripäiviä piti tärkeänä lähes kaikki (96 %) kanttorit, kun pappisliiton jäsenistä Papiston päiviä tärkeänä piti kolme neljästä (72 %).

Kanttorit pitivät yhteisiä kokoontumisia ylipäätään tärkeämpiä kuin papit. Kanttoreista puolet (52 %) oli osallistunut alaosastotoimintaan, papeista alle kolmannes (30 %). Myös muihin yhteisiin kokoontumisiin kanttorit olivat osallistuneet useammin (kanttorit 47 %, papit 18 %).

Crux-lehteä papit lukivat hieman aktiivisemmin kuin kanttorit. Lähes kaikki papit lukivat lehteä (97 %), kanttoreista yhdeksän kymmenestä (91 %). Kanttoreista 87 prosenttia ja papeista 71 prosenttia kertoi käyttäneensä www-sivuja.

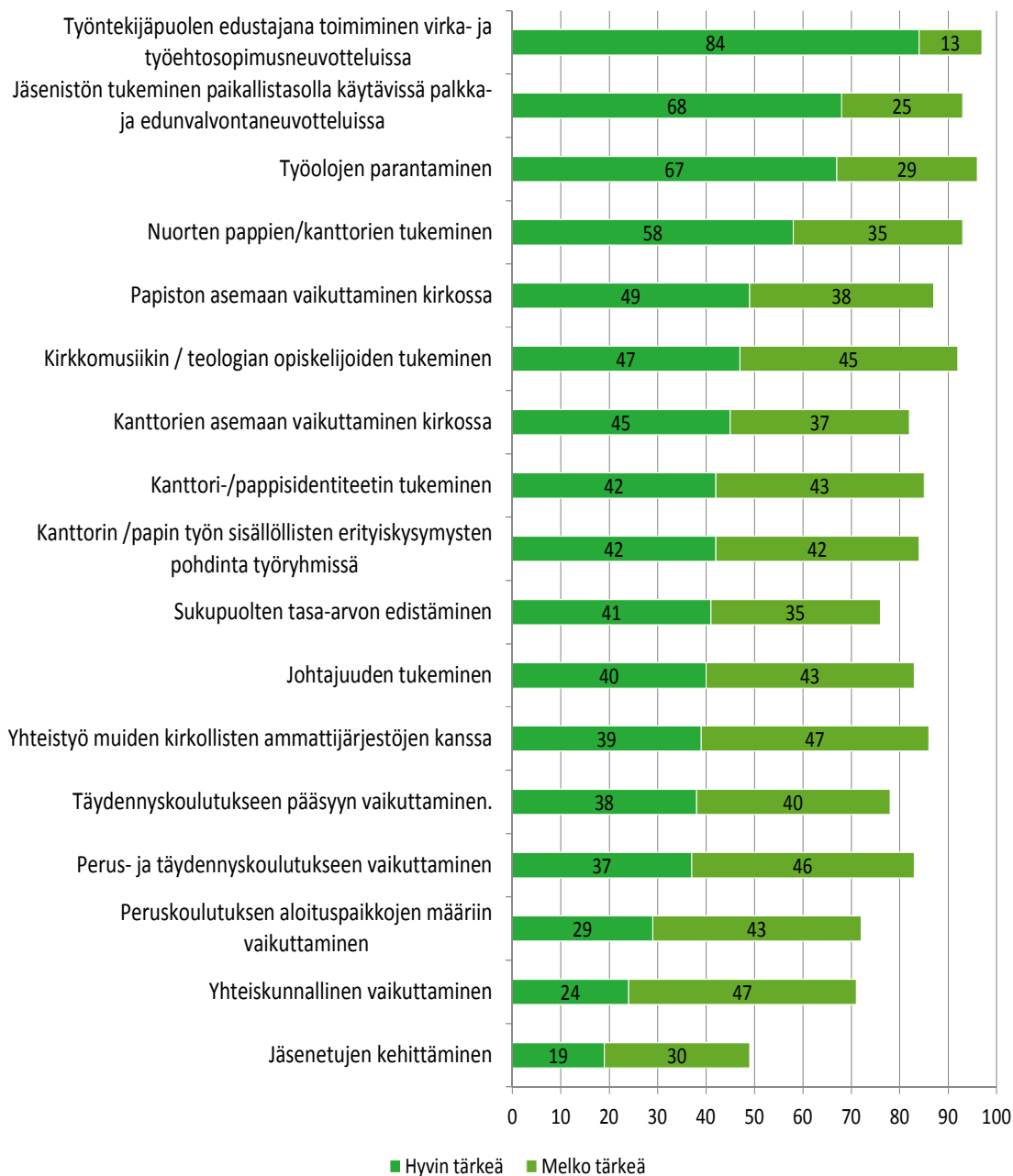
Taulukko 47. AKIn eri tehtäviä tärkeänä pitävien Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten osuus sekä palvelua käyttäneiden osuus ja tyytyväisten osuus palvelua käyttäneistä. N=542 (papit); N=162 (kanttorit).

	% kantto- reista pitää tärkeänä	% papeista pitää tärkeänä	Palvelua käyttäneiden kantto- reiden osuus	Tyytyväis- ten osuus palvelua käyttäneistä	Palvelua käyttäneiden pappien osuus	Tyytyväis- ten osuus palvelua käyttäneistä
Kanttoripäivät / Papiston päivät	96	72	77	91	43	73
Jäsenistön neuvonta virka- ja työehtosopimusasioissa	94	93	28	*	25	*
Jäsenistön neuvonta työyhteisö- kysymyksissä	94	87	16	74	7	78
www-sivut	93	87	72	*	71	*
Juridinen apu jäsenistölle	91	90	13	*	9	*
Crux-lehti	88	91	95	77	97	75
Muut kanttorien/papiston yhteiset kokoontumiset	85	63	47	*	18	*
Uutiskirje	82	67	58	*	52	*
Vakuutus	67	72	18	*	21	*
Luottamusmiestoiminta	63	78	24	*	14	*
Alaosastotoiminta	61	43	52	63	30	55
Ulkomaisten opintomatkojen järjestäminen	42	46	5	100	7	97

## 6.5 Kirkon akateemisten AKI ry:n toiminta ja sen kehittäminen

AKIn tärkeimpänä tehtävänä pidettiin edellisten vuosien tavoin työntekijäpuolen edustajana toimimista virka- ja työehtosopimusneuvotteluissa. Peräti 84 prosenttia jäsenistä piti sitä erittäin tärkeänä. Seuraavaksi tärkeimpänä tehtävänä pidettiin työolojen parantamista ja jäsenistön tukemista paikallistasolla käytävissä palkka- ja edunvalvontaneuvotteluissa, joita kaksi kolmesta (67–68 %) piti erittäin tärkeänä.

Neljä vuotta aikaisemmin toteutettuun jäsenkyselyyn verrattuna toiveet eivät olleet ratkaisevasti muuttuneet. Pientä lisääntymistä oli havaittavissa siinä, kuinka moni piti erittäin tärkeänä työntekijäpuolen edustajana toimimista virka- ja työehtosopimusneuvotteluissa (+4 prosenttiyksikköä). Pientä vähenemistä oli puolestaan nähtävissä siinä, missä määrin johtajuuden tukeminen nähtiin tärkeänä (erittäin tärkeänä pitävien osuus laskenut 6 prosenttiyksikköä).



Kuvio 18. Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten näkemys eri toimintamuotojen/ jäsenpalvelujen tärkeydestä. Kuinka tärkeitä mielestäsi ovat seuraavat AKIn (Kanttoriurkuriliitto/Pappisliitto) tehtävät? (%). Hyvin tai melko tärkeänä pitävien osuus.

Kanttorien ja pappien välillä oli joitain selkeitä eroja siinä, missä määrin eri tehtäviä pidettiin tärkeinä. Yleisesti ottaen kanttorit pitivät AKIn eri toimintamuotoja tärkeämpänä kuin papit. Kysytyjen toimintamuotojen joukossa oli vain kaksi toimintamuotoa, joita papit pitivät tärkeämpänä kuin kanttorit: sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen<sup>176</sup> ja johtajuuden tuke-

176  $t=-3,08^{**}$ .

minen<sup>177</sup>. Kaikkia muita tehtäviä kanttorit painottivat enemmän tai eroa ei ollut. Suurimmat ja tilastollisesti merkitsevät erot kanttorien ja pappien välillä olivat seuraavissa kysymyksissä:

- Kanttorien asemaan vaikuttaminen kirkossa<sup>178</sup>
- Peruskoulutuksen aloituspaikkoihin vaikuttaminen<sup>179</sup>
- Kanttorin/papin työn sisällöllisten erityiskysymysten pohdinta työryhmissä<sup>180</sup>
- Perus- ja täydennyskoulutukseen vaikuttaminen<sup>181</sup>
- Jäsenistön tukeminen paikallistasolla käytävissä palkka- ja edunvalvontaneuvotteluissa<sup>182</sup>
- Kirkkomusiikin/teologian opiskelijoiden tukeminen<sup>183</sup>
- Täydennyskoulutukseen pääsyyn vaikuttaminen<sup>184</sup>

Kanttori-urkuriliiton ja pappisliiton jäseniltä tiedusteltiin jäsenkyselyssä myös sitä, mitä puolia AKIn harjoittamassa edunvalvonnassa tulisi kehittää. Tekijä, jota pidettiin useimmin hyvin tärkeänä oli ”kanttorin ja papin virkojen säilyttäminen taloudellisten leikkausten uhatessa”. Tämä kertoo selkeästi heikentyneestä taloudellisesta tilanteesta seurakunnissa.

Tärkeimpänä kehittämisalueena nähtiin seurakuntakanttorien ja -pappien edunvalvonnan kehittäminen, mikäli asiaa melko ja hyvin tärkeänä pitäneiden osuus otetaan huomioon. Tähän vaikuttaa vahvasti se, että kyselyyn vastanneista suurin osa toimii juuri seurakuntatyössä. Muita keskeisimpinä pidettyjä kehitysalueita olivat jäsenistön opastaminen tiedostamaan omia oikeuksiaan sekä lyhyisiin virkasuhteisiin liittyvien ongelmien ratkominen.

177  $t=-1,33$ ; ero ei tilastollisesti merkitsevä.

178  $t=9,98^{***}$ .

179  $t=4,46^{***}$ .

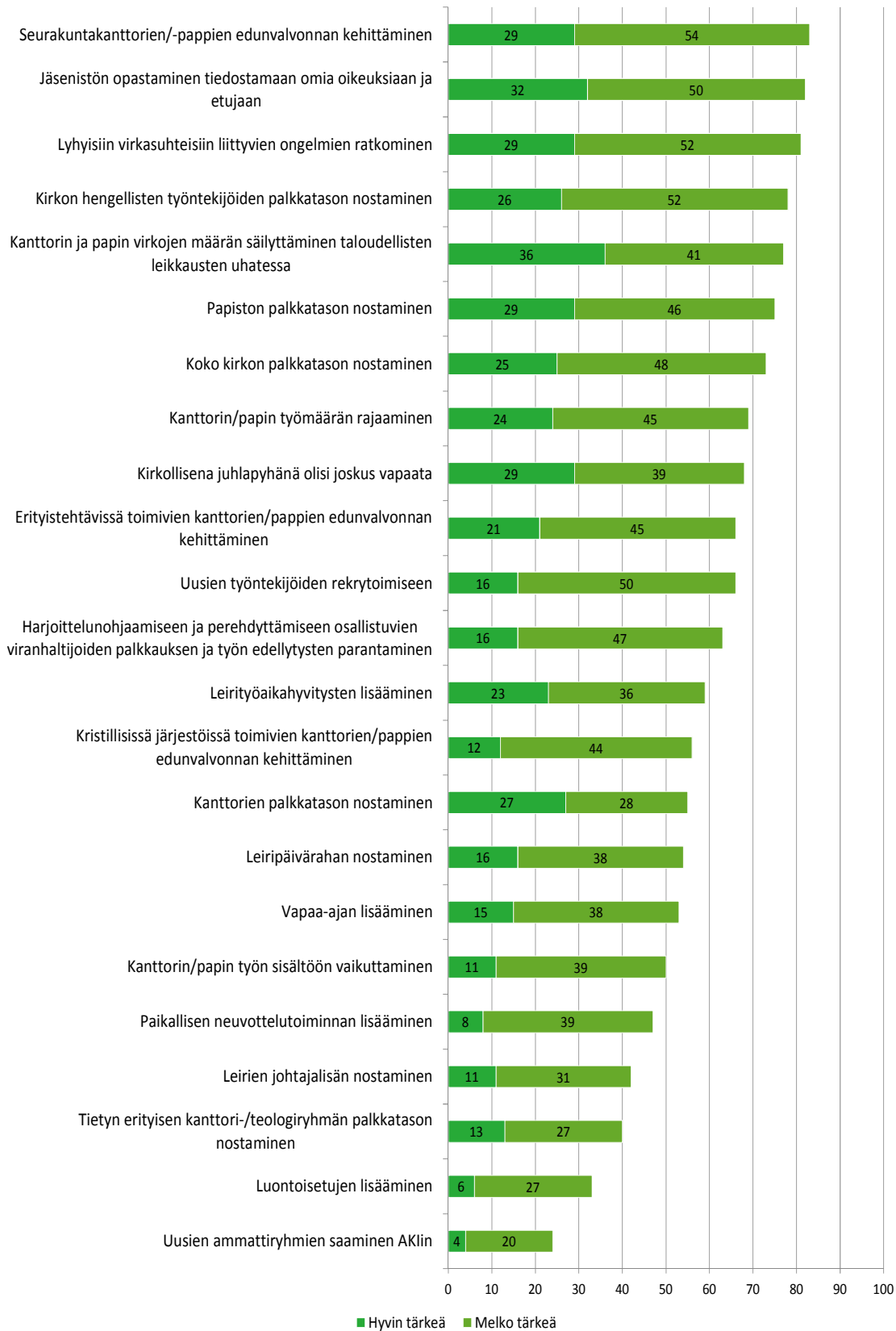
180  $t=3,98^{***}$ .

181  $t=3,70^{***}$ .

182  $t=3,20^{***}$ .

183  $t=2,55^*$ .

184  $t=2,12^*$ .



Kuvio 19. Suomen Kanttori-urkuriliiton ja Suomen kirkon pappisliiton jäsenten näkemys mitä puolia AKIn harjoittamassa edunvalvonnassa pitäisi kehittää. ”Kuinka tärkeänä pidät, että AKIn harjoittamassa edunvalvonnassa pyritään kehittämään seuraavia asioita?”



Verrattuna neljä vuotta aikaisempaan tilanteeseen jäsenten käsitys siitä, mitä puolia edunvalvonnassa pitäisi kehittää, heijastaa muuttunutta taloudellista tilannetta. Kauttaaltaan kaikki palkkatason ja etujen nostamiseen tähtäävä työ nähdään aiempaa vähemmän tärkeänä. Niin ikään uusien työntekijöiden rekrytoimiseen ja harjoittelunohjaajien perehdyttämiseen panostamista ei pidetä yhtä tärkeänä kuin aiemmin. Erityisesti seuraavien merkitys on vähentynyt:

- Uusien työntekijöiden rekrytoiminen (erittäin tärkeänä pitävien osuus laskenut 13 prosenttiyksikköä)
- Koko kirkon palkkatason nostaminen (-10)
- Papiston palkkatason nostaminen (-9)
- Kirkollisena juhlapyhänä olisi joskus vapaata (-9)
- Leiripäivärahan nostaminen (-8)
- Kirkon hengellisen työntekijöiden palkkatason nostaminen (-6)
- Harjoittelunohjaajien perehdyttämiseen (-5)
- Leirityöaikaohjelmien lisääminen (-5)
- Kanttorien palkkatason nostaminen (-6)
- Leirin johtajalisän nostaminen (-6)
- Tietyn erityisen kanttori-/teologiryhmän palkkatason nostaminen (-9)
- Luontoisetujen lisääminen (-4)

Ensisijaisena viestintäkanavana AKIn jäsenet toivovat käytettävän lähinnä sähköpostia (66 %) ja Crux-lehteä (62 %). Yli puolet toivoi myös sähköisten uutiskirjeiden sekä kotisivun käyttöä (52 %). Kaikkia näitä mainittuja viestintäkanavia pidettiin tärkeämpinä kuin neljä vuotta aikaisemmin. Sen sijaan paperikirjeiden merkitys on pudonnut marginaaliseksi, vain viisi prosenttia toivoi niitä käytettävän ensisijaisena viestintäkanavana. Sen sijaan peräti kaksi kolmesta piti niitä epämielikkäänä viestintävälineenä, kun neljä vuotta aiemmin näin ajatteli vain joka kolmas. Kahdeksan prosenttia piti Facebookin ja kolme prosenttia Twitterin käyttöä mielekkäänä ensisijaisena viestintäkanavana.

## 7 TULOSTEN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Kirkon akateemisten AKI r.y.:n jäsenkyselyssä on neljän vuoden välein tarkasteltu Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten mielipiteitä ja kokemuksia. Vuoden 2014 jäsenkyselyn keskiössä oli pappien ja kanttorien suhde työhön ja työhyvinvointi sekä näkemykset ajankohtaisista kysymyksistä sekä näkemykset ammattiliitosta ja sen kehittämisestä. Tutkimuksella on haluttu seurata pappien ja kanttorien työhön liittyviä kysymyksiä sekä työssä tapahtuneita muutoksia. Tuloksia voidaan hyödyntää strategisen suunnittelun välineenä niin ammattiliitoissa kuin paikallistasolla seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä sekä kirkon keskushallinnossa. Tutkimus antaa virikkeitä myös teologiien ja kanttorien peruskoulutuksen ja täydennys- ja jatkokoulutuksen suunnitteluun, sekä tietoa kouluttaville oppilaitoksille niistä valmistuneiden tilanteesta koulutuksen jälkeen.

### 7.1 Työn merkitys

Tulosten perusteella työ on useimmille papeille ja kanttoreille vahvasti kutsumustehtävä. Työ on papeille ja kanttoreille myös vahvasti mielihyvän ja tyydytyksen tuottaja ja väylä itsensä toteuttamiseen. Kaikista papeista 87 ja kanttoreista 70 prosenttia koki Jumalalta saadun kutsumuksen kuvaavan heidän suhdettaan työhön vähintään melko hyvin. Vahvasti Jumalalta saadusta kutsumuksesta käsin työhönsä orientoituu noin joka toinen pappi ja vajaa puolet kanttoreista.

Yhdeksän pappia ja kanttoria kymmenestä kokee saavansa työstään tyydytystä ja voivansa toteuttaa itseään työssään vähintään melko hyvin. Lähes yhtä moni kokee lähimmäisen auttamisen työssään tärkeäksi. Lähes joka toiselle papille ja yli kolmannekselle kanttoreista työ on elämäntehtävä, jolle he kokevat omistautuneensa kokonaan. Kaksi viidestä kokee uralla etenemisen vähintään melko tärkeäksi. Toimeentulon näkökulmasta työhön on orientoitunut joka viides pappi ja kaksi kanttoria viidestä.

Eri-ikäisten pappien ja kanttorien keskuudessa on havaittavissa kuitenkin selkeitä eroja siinä, miten työhön suhtaudutaan. Erityisen selkeä ero on kanttorien keskuudessa. Vanhemman polven kanttoreiden työorientaatiota luonnehtii nuorempia vahvempi kutsumuksellinen orientaatio ja työn kokeminen elämäntehtäväksi. Sen sijaan nuoria kanttoreita luonnehtii halu toteuttaa itseään työssä. Vastaava ilmiö näkyy myös pappien keskuudessa, muttei yhtä vahvana.

Vanhemmat papit ja erityisesti kanttorit kokevat hengellisen elämän myös kokonaisuudessaan merkityksellisempänä ja vahvemmin työtään ja jaksamistaan tukevana tekijänä. Myös seurakunnan jumalanpalveluksen merkitys voimavarana samoin kuin rukouselämä ja raamatunluku ovat tärkeämpiä vanhemmille työntekijöille.

## 7.2 Seurakuntatyön tehtävien tärkeys ja orientaatio työhön

Tärkeimpänä seurakuntatyön tehtäväalueena sekä papit ja kanttorit pitävät kirkollisia toimituksia. Kanttoreille jumalanpalvelus on toiseksi tärkein, papeille sitä tärkeämpiä ovat sielunhoito, heikommassa asemassa olevien ihmisten auttaminen, ihmisten auttaminen, rippikoulu ja sanan julistaminen. Kanttoreille musiikkitoiminta on kolmanneksi tärkein tehtäväalue. Kokonaisuudessaan pappien ja kanttorien näkemys seurakuntatyön eri tehtävien tärkeydestä on varsin yhtenevä. Eroa on lähinnä siinä, miten tärkeänä musiikkia pidetään seurakuntatyössä. Naisten työorientaatio on niin pappien kuin kanttorien keskuudessa monipuolisempi ja laaja-alaisempi.

Tutkimuksen perusteella seurakuntatyön eri tehtävistä muodostui faktorianalyysin avulla seitsemän tehtävälouvuutta: 1) Raamattu, rukous ja julistaminen; 2) Verkostoyhteistyö; 3) Tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden edistäminen; 4) Kasvatus- ja perhetyö; 5) Jumalanpalvelus ja kirkolliset toimitukset; 6) Musiikkitoiminta sekä 7) Auttaminen ja sielunhoito. Sekä pappien että kanttorien mielestä seurakuntatyön tärkein tehtäväalue ovat jumalanpalvelukset ja sielunhoito. Lähes yhdeksän kymmenestä pitää sitä erittäin tärkeänä. Papeille toiseksi tärkeintä ja kanttoreille kolmanneksi tärkeintä on auttaminen ja sielunhoito. Kanttoreille toiseksi tärkeintä on musiikkitoiminta. Seuraavaksi tärkeitä ovat kasvatus ja perhetyö sekä Raamattu, rukous ja julistaminen.

Papit ja kanttorit muodostivat työorientaation perusteella viisi toisistaan eroavaa ryhmää (ks. taulukko 48). Nämä olivat: 1) laaja-alaisesti suuntautuneet papit ja kanttorit (44 %); 2) jumalanpalveluselämään suuntautuneet papit ja kanttorit (31 %); 3) auttamiseen ja oikeudenmukaisuuden edistämiseen suuntautuneet papit ja kanttorit (16 %); 4) perussuuntautuneet papit ja kanttorit (7 %) sekä 5) julistamiseen suuntautuneet papit ja kanttorit (3 %).

Taulukko 48. Pappien ja kanttorien työorientaatiotyypit. Tulosten yhteenveto.

	Laaja-alaisesti suuntautuneet	Jumalanpalveluselämään suuntautuneet	Auttamiseen ja oikeudenmukaisuuden edistämiseen suuntautuneet	Perussuuntautuneet	Julistamiseen suuntautuneet
Työorientaatio	Laaja-alainen työorientaatio, erittäin vahva kiinnostus seurakuntatyöhön	Vahva suuntautuminen jumalanpalveluselämään	Suuntautuminen auttamiseen ja tasa-arvon edistämiseen	Keskimääräistä passiivisempi orientaatio	Vahva orientaatio sanan julistamiseen
Muita heikompaa	Ei heikkoja alueita	Heikko yhteiskunnallinen orientaatio	Muita heikompaa kutsumus- ja hengellinen elämä; lähetystyön ja evankelioinnin merkitys erityisen alhainen	Kaikki	Heikko seurakunnallinen orientaatio
% papeista	41 %	32 %	18 %	6 %	3 %
% kanttoreista	54 %	28 %	7 %	11 %	1 %
Sukupuoli	Useammin naisia	Useammin miehiä	Hieman useammin naisia	Todennäköisemmin miehiä	Todennäköisemmin miehiä
Tuki työssä	Paljon voimaannuttavia elementtejä työssä; usko ja hengellinen elämä vahva voimavara	Kutsumus, usko ja hengellinen elämä voimavarana	Mahdollisuus olla hyödyksi ja auttaa	Heikompia kuin muilla	Hengellinen elämä tärkeä voimavara, työyhteisön tuki heikko
Muuta	Enemmän vanhemmissa ikäryhmissä		Useimmin Helsingin hiippakunnassa		Useimmiten järjestötyössä

Laaja-alaisesti suuntautuneille papeille on ominaista monipuolinen työorientaatio ja erittäin vahva kiinnostus seurakuntatyötä kohtaan. Heillä on työssään myös paljon voimaannuttavia tekijöitä. Tämä ryhmä oli molemmissa ammattiryhmissä suurin ryhmä. Toiseksi suurimman ryhmän muodostivat vahvasti jumalanpalvelukseen suuntautuneet papit ja kanttorit. Kolmanneksi suurimman ryhmän muodostivat papit ja kanttorit, joille oli ominaista vahva suuntautuminen auttamiseen ja tasa-arvon edistämistä koskevia kysymyksiä kohtaan. He olivat yleisemmin pappeja kuin kanttoreita. Neljännelle ryhmälle, perussuuntautuneille, oli ominaista keskimääräistä passiivisempi orientaatio seurakuntatyötä kohtaan. Ryhmä oli selvästi edellisistä ryhmiä pienempi. Viides ryhmä, julistamiseen suuntautuneet, muodostui papeista ja kanttoreista, joilla oli vahva suuntautuminen sanan julistamiseen, mutta muita heikompia yleisorientaatio seurakuntatyöhön. He työskentelevätkin todennäköisemmin kristillisissä järjestöissä ja muissa tehtävissä kuin seurakunnassa.

### 7.3 Pappien ja kanttorien työhyvinvointi

Työhyvinvointi koostuu useista eri tekijöistä, ja sitä voidaan tarkastella eri näkökulmista.<sup>185</sup> Tässä tutkimuksessa hyvinvointia lähestyttiin ensisijassa työtyytyväisyyden ja jaksamisen näkökulmista. Enemmistö papeista ja kanttoreista voi työssään kokonaisuudessaan vähintään melko hyvin. Pappisliiton jäsenistä 88 prosenttia ja kanttoreista 84 prosenttia on työhönsä

185 Työ ja terveys Suomessa 2012; Blom & Hautaniemi 2009; Kirkon työolobarometri 2011.

vähintään melko tyytyväinen. Palkkaansa tyytyväisiä on papeista 58 prosenttia ja kanttoreista 47 prosenttia.

Pappien ja kanttorien työajan hallinta näyttää tutkimuksen tulosten perusteella jonkin verran parantuneen 2000-luvulla. Yhä useampi pappi ja kanttori kokee voivansa pitää vapaapäivänsä. Niitä, joilla vapaapäiviä jää pitämättä, on kuitenkin edelleen paljon: 45 papeista ja 34 prosenttia kanttoreista kertoo, että vapaapäiviä jää pitämättä vähintään kerran kuukaudessa.

Vaikka yhä useampi pappi ja kanttori pystyy pitämään vapaapäiviään, kuitenkin pappien sen enempää kuin kanttorienkaan kokemus omasta jaksamisestaan ei ole parantunut, ja työsään uupuneiden määrä on säilynyt samansuuruisena. Selkeitä uupumusoireita on kahdella prosentilla, mikä on samalla tasolla kuin muilla aloilla.<sup>186</sup> Kokemukset mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työmääräänsä ovat myös ennallaan. Kaksi kolmasosaa papeista ja kanttoreista kokee voivansa vaikuttaa omaan työmääräänsä kutakuinkin riittävästi.

Huomattavan monet papit ja kanttorit tekevät edelleen yliptikkä työviikkoa, vaikka työviikon pituus on hieman lyhentynyt edellisestä mittauksesta. Keskimääräinen työviikon pituus kokopäivätyötä tekevällä papilla on oman arvion mukaan 42,7 tuntia, mikä on tunnin vähemmän kuin neljä vuotta aiemmin arvioitu. Kokoaikatyössä olevat kanttorit arvioivat käyttävänsä työhönsä viikoittain keskimäärin 39,5 tuntia. Joka neljäs pappi ja joka kuudes kanttori käyttää viikossa työhönsä enemmän kuin 45 tuntia. Pisintä työviikkoa tekevät kirkkoherrat. Heiltä jää myös useimmin vapaapäiviä pitämättä. Viikoittaisesta työajasta keskimäärin noin 16 tuntia kuluu seurakuntalaisten parissa tehtävään työhön, 9–10 tuntia valmistautumiseen, papeilla 10 tuntia ja kanttoreilla seitsemän tuntia työyhteisön sisäiseen yhteistoimintaan ja hallinnollisiin tehtäviin sekä seitsemän tuntia muihin tehtäviin. Kysyttäessä avoimella kysymyksellä sitä, minkä papit ja kanttorit kokevat työssään raskaimmaksi, kaikkein useimmin mainintoja saivat eri tavoin työaikaan, työmäärään ja sen rajaamiseen liittyvät tekijät. Mahdollisuuksilla vaikuttaa omaan työmäärään, työhön käytetyllä ajalla ja mahdollisuuksilla pitää vapaapäivänsä on tutkimuksen mukaan suora yhteys työssä jaksamiseen.

Yhtenä mahdollisena ratkaisukeinona näihin ongelmiin on esitetty siirtymistä säädellyn työajan piiriin. Sitä kannattavien määrä on neljän vuoden aikana lisääntynyt kanttorien keskuudessa, pappien keskuudessa mielipiteet ovat ennallaan. Mielipiteet ovat kaikkiaan kuitenkin jakautuneet. Säädellyn työajan piiriin siirtymistä kannattavia on niin pappien kuin kanttorien keskuudessa noin kaksi viidestä. Suunnilleen yhtä moni vastustaa säädeltyä työaika. Eniten sitä kannattavat muualla kuin seurakuntatyössä toimivat. Kanttoreista selvä enemmistö ja papeista noin puolet kannattaa myös ylityöstä ja pyhätyöstä saatavia korvauksia samoin kuin sitä, että arkipyhät vähentäisivät viikon työpäivien määrää. Muita työssä raskaaksi koettuja tekijöitä ovat ennen kaikkea huonoon työyhteisöön liittyvät asiat sekä toistuvat kokoukset ja monimutkainen byrokratia. Osa kokee erityisesti vaikeassa elämäntilanteessa olevien ihmisten kohtaamisen raskaaksi. Tulosten pohjalta seurakuntatyön voimaannuttavat ja raskauttavat tekijät on koottu taulukkoon 49.

Osa papeista ja kanttoreista nostaa työn raskaimmaksi asiaksi heikentyneen taloudellisen tilanteen tuoman epävarmuuden, siihen liittyvän resurssien vähyyden ja pahimmillaan irtisanomiset. Seurakuntien ja laajemmin yhteiskunnan heikentynyt taloustilanne näkyekin yhä useamman papin ja kanttorin työssä niin resurssien vähäisyytenä kuin huolena oman työn jatkumisesta. Peräti 60 prosenttia arvioi heikentyneen taloustilanteen näkyvän omassa

<sup>186</sup> Ahola, Tuisku & Rossi 2012; Kiiski 2013, 59–60.

työssä. Heikentynyt taloudellinen tilanne näkyy myös pappien ja kanttorien näkemyksissä siinä, mitä puolia ammattiliiton edunvalvonnassa pitäisi kehittää. Kauttaaltaan kaikki palkkatason ja etujen nostamiseen tähtäävä työ nähdään aiempaa vähemmän tärkeänä.

Papin ja kanttorin työn parhaana puolena sen sijaan pidetään ihmisten kanssa työskentelemistä, auttamista ja eri elämäntilanteissa kohtaamista. Niin ikään työssä arvostetaan sen monipuolisuutta, vapautta ja itsenäisyyttä. Osin tähän liittyvät tekijät liittyvät työajattoman työn luonteeseen. Tekijä, joka kuormittaa, antaa samalla myös vapautta ja joustoa.

Erityisesti monet papit kokevat työn hengelliseen luonteeseen liittyvät asiat työn parhaimpana puolena. Niin ikään hengellisyys koetaan vahvasti työssä voimaannuttavana tekijänä. Myös monelle papiksi tähtäävälle teologian opiskelijalle oma hengellisyys ja toisaalta työn hengellisyys ja sen myötä kokemus omien ja kirkon arvojen yhdenmukaisuudesta on se, mikä kirkon työssä houkuttaa. Muita keskeisiä kirkon työhön houkuttavia tekijöitä ovat riittäväksi koettu osaaminen ja papiksi soveltuvuus (minäpystyvyys), hyvät kokemukset ja riittävä tieto papin työstä sekä myönteinen mielikuva papin työstä ja kirkosta.<sup>187</sup> Monille kanttoreille puolestaan musiikin kanssa työskentely on parasta. Se on kanttoreille myös tekijä, joka nähdään yhtenä seurakuntatyön tärkeimpänä työalueena.

Taulukko 49. Seurakuntatyössä voimaannuttavat ja raskauttavat tekijät. Tulosten yhteenveto.

	Työssä voimaannuttavat tekijät:	Työssä raskauttavat tekijät:
Ihmisten kohtaaminen	Mahdollisuus tehdä työtä ihmisten kanssa, auttaa ja olla hyödyksi	Ihmisten raskaat elämäntilanteet, vaikeus kohdata ihmisiä
Itsensä toteuttaminen ja osaaminen	Mahdollisuus toteuttaa itseään ja tehdä sitä mistä pitää ja osaa; myönteinen palaute; onnistuminen	Palautteen puute, negatiivinen palaute; oma rajallisuus ja osaamattomuus, epäonnistuminen
Tuki	Perheen ja lähipiirin tuki; työyhteisön tuki; oma hengellinen elämä, jumalanpalveluselämä, rukouselämä	Tuen puute, yksinäisyys; yhteiskunnan ja yksityisten ihmisten kirkkokriittisyys
Työaika ja työmäärä	Työajattoman työn tuoma vapaus, sopiva työmäärä	Työajattoman työn tuoma rajattomuus, liiallinen työmäärä, vaikeus olla vapaalla ja pitää vapaapäivät, töiden kasaantuminen, kiire
Työn luonne	Työn hengellisyys, monipuolisuus, joustavuus, vapaus, itsenäisyys, luovuus, merkityksellisyys; musiikin kanssa työskentely (kanttoreilla), antoisuus sosiaalisesti	Työn hajanaisuus, epämiellyttäväksi koetut työtehtävät, perhe-elämän ja sosiaalisen elämän kuormittaminen
Työyhteisötekijät	Toimiva työyhteisö ja johtajuus	Toimimaton työyhteisö ja johtajuus; liialliset kokoukset ja byrokratia; ristiriidat seurakuntalaisten ja luottamushenkilöiden tai alaisten kanssa
Taloudelliset tekijät	Tyytyväisyys palkkaan, riittävät resurssit	Resurssien puute, epävarmuus työn jatkamisesta, huono palkka

Papin ja kanttorin suhtautumista työhön ja siinä raskaimmaksi ja parhaimmaksi koettuja tekijöitä voidaan tarkastella työtyytyväisyyden tarkastelussa usein hyödynnetyn Herzbergin kahden faktorin teorian valossa. Herzbergin teorian mukaan työtyytyväisyys koostuu eri tekijöistä kuin tyytymättömyys. Tyytyväisyyttä lisäävät tekijät liittyvät useimmiten motivaatiotekijöihin, jotka ovat työntekijää sisäisesti palkitsevia. Työtytymättömyyteen liittyvät

<sup>187</sup> Niemelä 2013b, 207–237.

tekijät sen sijaan liittyvät useimmiten hygieniatekijöihin, jotka ovat ulkoisesti palkitsevia ja työympäristöön liittyviä tekijöitä. Ne työntekijät, jotka kiinnittävät huomionsa hygieniatekijöihin, ovat taipuvaisempia olemaan tyytymättömämpiä kuin työntekijät, jotka kiinnittävät huomionsa motivaatiotekijöihin. Työssä tyytyväisyyttä lisääviä motivaatiotekijöitä ovat muun muassa työn sisältötekijät ja mielenkiintoisuus ja ylipäätään erilaiset ihmisten kokemat seuraukset siitä, mitä he tekevät. Ulkoisesti palkitsevia hygieniatekijöitä puolestaan ovat muun muassa palkka, työyhteisön sosiaaliset suhteet, työn organisoiminen, ulkoiset työolot, työn varmuus ja henkilöstöpolitiikka.<sup>188</sup>

Vaikka teoriaa on eri vaiheissa kritisoitu, pappien ja kanttorien vastaukset työn kaikkein parhaimmista ja raskaimmista elementeistä ovat hyvin linjassa Herzbergin tutkimusten kanssa. Herzbergin teoria on myös luotu alun perin käyttäen hyvin samantyyppistä menetelmää kuin tässä tutkimuksessa kysymällä työntekijöiltä työn parhaimpia ja raskaimpia elementtejä. Herzberg keräsi tiedot haastatteluin, joissa haastateltavia pyydettiin vapaasti kertomaan, mitkä tilanteet tai seikat työssä ovat erityisen vastenmielisiä tai epämiellyttäviä ja toisessa haastattelussa kertomaan tilanteista, jotka he ovat kokeneet erityisen miellyttävinä ja tyydytystä tuottavina. Herzberg totesi tutkimuksessaan, että sama tilanne esiintyi harvoin sekä tyytymättömyyden että tyytyväisyyden aiheuttajana.<sup>189</sup> Myös papeilla ja kanttoreilla työn raskauttavat elementit liittyvät useimmiten työn ulkoisiin tekijöihin kuten työaikajärjestelyihin ja työyhteisötekijöihin, kun taas työn parhaimpina pidetyt tekijät nousevat sisäisesti motivoivista tekijöistä kuten mahdollisuudesta auttaa muita. Yksiselitteisesti ei kuitenkaan ole näin. Papin ja kanttorin työn parhaana tekijänä mainittu ihmisten kohtaaminen nousi esiin myös työssä raskauttavana tekijänä. Erityisesti niille papeille, joille ihmisten kohtaaminen ei ole luontaista esimerkiksi vahvan ujouden vuoksi, tämä voi olla uuvuttava tekijä, samalla kun toisille tämä on vahvasti työtä motivoiva tekijä. Niin ikään työyhteisötekijät mainittiin usein sekä työn raskaana että parhaana tekijänä.

## 7.4 Pappien ja kanttorien suhtautuminen muihin ajankohtaisiin kysymyksiin

AKIn jäsenkyselyssä papeilta ja kanttoreilta tiedusteltiin myös kantaa tiettyihin ajankohtaisiin kysymyksiin. Näitä ovat seuraavat: kirkkoherran asema seurakuntaneuvoston puheenjohtajana, kanttorin viran pakollisuuden säilyminen kirkkojärjestyksessä, samaa sukupuolta olevien parisuhteisiin liittyvät kysymykset sekä säädeltyyn työaikaan siirtyminen ja yli- ja pyhätyökorvaukset ja arkipyhät.

Tarkasteltaessa kirkkoherran asemaa kirkkoneuvoston puheenjohtajana papit ovat vahvasti nykyisen tilanteen säilyttämisen kannalla. Kaksi kolmasosaa papeista ja puolet kanttoreista kannattaa kirkkoherran säilymistä kirkkoneuvoston puheenjohtajana. Vastakkaisella kannalla on joka viides pappi ja joka kolmas kanttori.

Kysyttäessä pappien ja kanttorien kantaa siihen, tulisiko kanttorin viran säilyä pakollisena kirkkojärjestyksessä, kanttorit puolestaan ovat vahvasti nykytilanteen säilyttämisen kannalla. Kanttoreista lähes kaikki ovat täysin samaa mieltä siitä, että kanttorin virka tulisi säilyttää

<sup>188</sup> Herzberg 2005.

<sup>189</sup> Herzberg 2005, 23–29.

pakollisena. Vain kaksi prosenttia on eri mieltä. Papeista täysin samaa mieltä on joka kolmas, lisäksi reilu neljännes melko samaa mieltä.

Pappien ja kanttorien mielipiteet samaa sukupuolta olevien parisuhteista ja niiden kirkollisesta siunaamisesta ovat muuttuneet 2000-luvulla koko ajan myönteisemmiksi. Vuoden 2014 jäsenkyselyssä kannattajia oli ensimmäistä kertaa enemmän kuin vastustajia. Papeista peräti 60 prosenttia kannattaa ja kolmannes vastustaa. Kanttoreiden asenteet ovat konservatiivisempia kuin pappien: kanttoreista noin kaksi viidestä kannattaa ja yhtä moni vastustaa.

Yhä useampi pappi ja kanttori myös ajattelee, että pelkkä siunaaminen ei riitä, vaan joka kolmas pappi ja joka neljäs kanttori kannattaa myös kirkollista vihkimistä. Sukupuolineutraalia avioliittolakia kannattavia on hieman tätä enemmän. Vastaavasti joka kolmas kanttori ja joka neljäs pappi ajattelee, että kirkon tulisi luopua vihkioikeudesta, mikäli sukupuolineutraali avioliittolaki toteutuu.

Vaikka pappien ja kanttorien asennoituminen näissä kysymyksissä on muuttunut selvästi liberaalimpaan suuntaan, itsensä nimenomaan liberaaliksi asemoivien pappien määrä on vähentynyt. Yksi mahdollinen selitys tälle on liberaalien äänenpainojen jyrkkeneminen mediassa ja tämän myötä yhä harvemman papin halu täten samastua näihin näkökantoihin. Toisin sanoen, se mikä tarkoitti liberaalia asennoitumista neljä vuotta aikaisemmin, on vuonna 2014 yhä useamman papin mielestä vain ”lähinnä” liberaalia.

Yhtenä mahdollisena ratkaisukeinona kirkon työaikaongelmiin on esitetty siirtymistä säädellyyn työajan piiriin. Säädeltyyn työaikaan siirtymistä kannattavien määrä on neljän vuoden aikana lisääntynyt kanttorien keskuudessa. Pappien keskuudessa mielipiteet ovat ennallaan. Noin 40 prosenttia kannattaa siirtymistä. Kannattajia on eniten muiden kuin seurakuntatyössä toimivien keskuudessa.

Kanttoreista peräti kolme neljästä on sitä mieltä, että seurakuntatyössä tulisi saada korvausta ylityöstä, papeista asiaa kannattaa reilu puolet. Kanttoreista enemmistö kannattaa myös pyhätyökorvausta, papeista vajaa puolet.

## 7.5 AKI r.y. – entistä tutumpi

Tutkimus osoittaa Kirkon akateemiset – AKI r.y.:n tulleen kuluneiden neljän vuoden aikana papeille ja kanttoreille kokonaisuudessaan yhä tutummaksi. Tämän myötä myös suhtautuminen on muuttunut myönteisemmäksi. AKIn tärkeimpänä tehtävänä pidetään edellisten vuosien tavoin työntekijäpuolen edustajana toimimista virka- ja työehtosopimusneuvotteluissa. Kanttoreiden suhtautuminen niin AKIin kuin omaan ammattiliittoonsa Suomen Kanttori-urkuriliittoon on aikaisempien jäsenkyselyiden tavoin myönteisempi kuin pappien suhtautuminen omaan liittoonsa Suomen kirkon pappisliittoon.

Pappien ja kanttorien mielipiteissä siinä, mihin suuntaan Kirkon akateemisten edunvalvontaa tulisi kehittää, näkyy heikentynyt taloustilanne. Kanttorit ja papit pitävät palkkatason ja muiden etujen nostamiseen tähtäväää toimintaa ja uusien työntekijöiden rekrytoimista aiempaa vähemmän tärkeänä.



## 7.6 Ikä- vai sukupolvieroja?

Tutkimus osoittaa monin kohdin eroja nuorten ja vanhempien pappien ja erityisesti kanttoreiden asenteissa ja suhteessa työhön. Ikäryhmien välisiä eroja tarkasteltaessa ja erityisesti niiden pohjalta tehtäviä päätelmiä arvioitaessa on oltava kuitenkin varovainen. Useimmiten on mahdotonta tietää, missä määrin erot johtuvat yksinkertaisesti siitä, että nuoremmat papit ja kanttorit ovat erilaisia, koska ovat nuorempia, mutta muuttuvat vanhempien työntekijöiden kaltaisiksi ikääntyessään. Niin ikään on useimmiten mahdotonta tietää, missä määrin kyseessä on tekijä, joka linkittyy tiettyyn sukupolveen eikä häviä, vaikka ikä muuttuisikin. Ikään liittyviä tekijöitä arvioitaessa vaarana voi olla siis sortuminen niin ikäerheeseen kuin sukupolvierheeseen. Ikäerheellä viitataan päättelyyn, jossa eri ikäryhmien välisen eron ajatellaan johtuvan siitä, että eri-ikäiset ovat erilaisia ja iän myötä tilanne muuttuisi, vaikka tosiasiaassa ominaisuus olisi pysyvä ja johtuukin sukupolvien välisestä erilaisuudesta. Sukupolvierheellä puolestaan viitataan päättelyyn, jossa ominaisuuden ajatellaan olevan sukupolven sisällä pysyvä, vaikka se muuttuukin iän mukana.<sup>190</sup> Tulokset ja erojen vahvuus eri ikäryhmissä antavat kuitenkin viitteitä siitä, että kyseessä olisi myös selkeä sukupolvimuutos erityisesti kanttoreilla. Kanttoreiden kohdalla näkyy muutos, jossa itsensä toteuttaminen on noussut tärkeämmäksi kuin kokemus ylhäältä saadusta kutsumuksesta tehtävään. Aikaisemmat tutkimukset teologian opiskelijoiden uranvalintamotivaatiosta ja ammatillisesta orientaatiosta antavat viitteitä siitä, että myös papeilla kyse on osin sukupolvimuutoksesta, jossa kutsumuksellisten motiivien rinnalle on noussut yhä moninaisempia motivaatiolähteitä.<sup>191</sup>

Erilainen motivaatiopohja ja suhde työhön muuttavat myös työssä koettuja hyvinvoinnin ja voimaantumisen kokemuksia ja lähteitä. Hengellinen elämä on erityisesti nuorille kanttoreille yhä harvemmin selkeä motivaation ja hyvinvoinnin lähde työssä. Sen sijaan työstä saatava mielihyvä nousee onnistumisen kokemuksista ja mahdollisuuksista toteuttaa itseään alueella, jolla on hyvä. Sisäisten motivaatiotekijöiden (erityisesti kutsumuksen) heikentyminen asettaa yhä enemmän vaatimuksia työn ulkoiselle palkitsevuudelle. Tällöin esimerkiksi palkkauskysymykset ja työyhteisön toimivuus nousevat entistä merkityksellisemmiksi. Tällaiset muutokset asettavat haasteita työn kehittämiseksi ja työyhteisöille.

<sup>190</sup> Ks. ikä- ja sukupuolierheestä Toivonen 1999; ks. myös Niemelä 2011a.

<sup>191</sup> Ks. ja vrt. Tamminen 1976; Niemelä 1999; Niemelä 2013a.

# KIRJALLISUUS

**Ahola, Kirsi & Tuisku, Katinka & Rossi, Helena**

2012 Työuupumus (burnout). Terveyskirjasto. Lääkärikirja Duodecim.  
[http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00681](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681)

**Berger, Peter L.**

2002 Secularization and de-Secularization. – Religions in the Modern World. Ed. by Linda Woodhead, Paul Fletcher, Hiroko Kawanami & David Smith. London and New York: Routledge, 291–298.

**Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari**

2009 Työelämä muuttuu, joutaako työhyvinvointi? Helsinki: University Press.

**Bruce, Steve**

2011 Secularization: in defence of an unfashionable theory. Oxford: Oxford University Press.

**Casanova, Jose**

1994 Public Religion in the Modern World. Chicago: University of Chicago.

**Chang, Patricia M.Y.**

1997 Female Clergy in the Contemporary Protestant Church: a current assessment. – Journal for the Scientific Study of Religions 36(4), 565–573.

**Chaves, Mark**

1996 Ordaining Women: the diffusion of an organizational innovation. – The American Journal of Sociology 101(4), 840–873.

**Haastettu kirkko**

2012 Haastettu kirkko: Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2008–2011. Harri Palmu, Hanna Salomäki, Kimmo Ketola & Kati Niemelä. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 115. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

**Habermas, Jürgen**

2006 Religion in the Public Sphere. – European Journal of Philosophy 14(1), 1–25.

**Harkinnanvarainen palkanosa HAVA.**

Harkinnanvarainen palkanosa HAVA.  
<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content27549A> (Katsottu 2.4.2014)

**Heelas, Paul & Woodhead, Linda**

2005 The Spiritual Revolution: why religion is giving way to spirituality. Oxford: Blackwell.

**Herzberg, Frederick**

2005 The Motivation to Work. 8th edition. New Brunswick: Transaction Publisher.

**Hirsto, Laura & Tirri, Kirsi**

2009 Motivational Approaches to the Study of Theology in Relation to Spirituality. – Journal of Empirical Theology 22(1), 88–102.

### **Kanttori-urkuriliiton säännöt**

2011 Kanttori-urkuriliiton säännöt.

<http://www.akiliitot.fi/00010145-kanttori-urkuriliiton-saannot> (Katsottu 4.4.2014)

### **Kertomus AKI r.y.:n ja sen perusliittojen toiminnasta vuodelta 2013**

2014 Kertomus AKI r.y.:n ja sen perusliittojen toiminnasta vuodelta 2013. AKI valtuusto 2014/kevät, liite, esityslistan kohta 11. Käsitelty AKIn valtuustossa 10.–11.4.2014. Helsinki: Kirkon akateemiset AKI r.y.

### **Kertomus AKI r.y.:n ja sen perusliittojen toiminnasta vuodelta 2013**

2013 Kertomus AKI r.y.:n ja sen perusliittojen toiminnasta vuodelta 2013. Helsinki: Kirkon akateemiset AKI r.y.

### **Ketola, Mikko**

2012 Prologi. – Liberaalit & konservatiivit. Toim. Mikko Ketola & Matti Myllykoski. Vartija e-kirja, 4–7.

<http://www.vartija-lehti.fi/wp-content/uploads/2012/04/Vartija-Tolle-lege-1.pdf>

### **Kiiski, Jouko**

2013 Diakoniatyöntekijä – rinnallakulkija ja kaatopaikka. Diakoniabarometri 2013. Kirkon tutkimuskeskuksen verkkojulkaisuja 33. Helsinki: Unigrafia.

### **Kirkolliskokous pöytäkirja kevätistunto-kausiksi**

2013 Kirkolliskokous pöytäkirja kevätistunto-kausiksi 2013. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokous pöytäkirja. Kevätistunto-kausiksi 2013. Helsinki: Unigrafia Oy. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/987DF93C5804285BC2257909002867CA/\\$FILE/P%F6yt%E4kirja\\_kev%E4t2013.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/987DF93C5804285BC2257909002867CA/$FILE/P%F6yt%E4kirja_kev%E4t2013.pdf)

### **Kirkon Akateemiset AKI r.y.:n säännöt**

2011 Kirkon Akateemiset AKI r.y.:n säännöt.

<http://www.akiliitot.fi/167-akin-saannot> (Katsottu 4.4.2014.)

### **Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen**

2010 Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010. Hyväksytty kirkkohallituksessa 20.4.2010. Helsinki: Kirkkohallitus.

### **Kirkon tilastollinen vuosikirja 2012**

2013 Kirkon tilastollinen vuosikirja – Statistisk årsbok för kyrkan 2012. Helsinki: Kirkkohallitus.

### **KirVESTES 2012–2013 allekirjoituspöytäkirja 10 §**

2011 KirVESTES 2012–2013 allekirjoituspöytäkirja 10 §.

<http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content2E747E> (Katsottu 4.4.2014.)

### **Kääriäinen Kimmo & Niemelä, Kati & Ketola, Kimmo**

2005 Religion in Finland: decline, change and transformation of Finnish religiosity. Publication No. 54 of the Church Research Institute. Tampere: Church Research Institute.

### **Mikkola, Teija & Niemelä, Kati & Pettersson, Juha**

2007 The Questioning Mind: faith and values of the new generation. Publication No. 58 of the Church Research Institute. Tampere: Church Research Institute.

**Niemelä, Kati**

- 1999 Teologiksi? Teologiseen tiedekuntaan pyrkivien uranvalintamotiivit ja ammatillinen suuntautuminen. Kirkon tutkimuskeskus, Sarja A Nro 73. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- 2004 Uskonko niin kuin opetan? Seurakuntatyöntekijä uskon ja elämän ristipaineessa. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 85. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- 2010a Papisto ja kanttorit 2010. Akavan kirkollisten ammattiliittojen jäsenkyselyn raportti. Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 20. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- 2010b Teologien tausta, koulutus ja työhön sijoittuminen. – Suomen teologit – Finlands teologer 2010 (Teologimatrikkeli 2010). Akavan kirkolliset ammattiliitot AKI r.y. 9–30.
- 2011a Heikkeneekö uskonnollisuus ikäryhmissä? Uskonnollinen kasvatus ja sen merkitys uskonnollisuuden selittäjänä. – Uskonto suomalaisten elämässä: uskonnollinen kasvatus, moraalit, onnellisuus ja suvaitsevaisuus kansainvälisessä vertailussa. Toim. Kimmo Ketola, Kati Niemelä, Harri Palmu & Hanna Salomäki. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. 40–59.
- 2011b Female Clergy as Agents of Religious Change. – Religions 2(3), 358–371.
- 2012 An Increasingly Female, Increasingly Urban and Increasingly Liberal Clergy Changing Church Life in Finland: patterns of change among the clergy in Finland. – Church Work and Management in Change. Ed. by Kati Niemelä. Publication No. 61 of the Church Research Institute. Tampere: Church Research Institute. 112–131.
- 2013a Miksi teologiksi? Teologiselle koulutuslalle hakeutuneiden uranvalintamotivaatio ja sen muutokset. – Teologiksi kasvamassa: koulutusalan valinta, opiskeluprosessi ja ammattiin suuntautuminen. Toim. Kati Niemelä & Veli-Matti Salminen. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. 55–80.
- 2013b Mikä kirkossa vetää puoleensa ja etäännyttää? Teologian opiskelijoiden käsitys papin työstä ja kirkosta työpaikkana. – Teologiksi kasvamassa: koulutusalan valinta, opiskeluprosessi ja ammattiin suuntautuminen. Toim. Kati Niemelä & Veli-Matti Salminen. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. 207–237.
- 2013c Teologian opiskelijat ammatillista identiteettiä etsimässä: ammatillisen identiteetin ja koetun ammatillisen osaamisen kehittyminen kahden ensimmäisen opintovuoden aikana. – Teologiksi kasvamassa: koulutusalan valinta, opiskeluprosessi ja ammattiin suuntautuminen. Toim. Kati Niemelä & Veli-Matti Salminen. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. 129–157.
- 2014 Pappien teologinen orientaatio ja suhde työhön. – Teologinen Aikakauskirja 3/2014, 3–19.

**Palmu, Harri & Niemelä, Kati**

- 2006 Papisto ja kanttorit 2006. Kirkollisten ammattiliittojen jäsenkyselyn raportti. Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 11. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

**Pastoraalinen ohje vapaamuotoisesta rukouksesta parisuhteensa rekisteröiden kanssa ja heidän puolestaan**

2011 Pastoraalinen ohje vapaamuotoisesta rukouksesta parisuhteensa rekisteröiden kanssa ja heidän puolestaan 201. Hyväksytty piispainkokouksen istunnossa 9.2.2011.  
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F359F1ED9F897DD0C225770E0034026E/\\$FILE/PASTORAALINEN-OHJE.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F359F1ED9F897DD0C225770E0034026E/$FILE/PASTORAALINEN-OHJE.pdf)

**Piispainkokouksen päätös kanttorinvirkaan vaadittavista tutkinnoista**

2010 Piispainkokouksen päätös kanttorinvirkaan vaadittavista tutkinnoista Nro 108. Annettu Helsingissä 9 päivänä helmikuuta 2010. Kirkon säädöskokoelma nrot 63–. Kirkkolainsäädäntö.  
<http://kappeli.evl.fi/Kirkkolainsaadanto.nsf/a16399f0218eff85c2256e6d00473b03/8af751915576eb29c22576c80041fdfd?OpenDocument>

**Piispainkokouksen päätös pappisvirkaan vaadittavasta teologisesta tutkinnosta**

2013 Piispainkokouksen päätös pappisvirkaan vaadittavasta teologisesta tutkinnosta Nro 114. Annettu Hyvinkäällä 11 päivänä syyskuuta 2013. Kirkon säädöskokoelma nrot 63–. Kirkkolainsäädäntö.  
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/367F9E3BB1255569C2257AE70048AFE3/\\$FILE/2013-17%20liite.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/367F9E3BB1255569C2257AE70048AFE3/$FILE/2013-17%20liite.pdf)

**Pohjannoro, Ulla & Pesonen, Mirka**

2010 Kanttorit 2010: kirkkoherrojen ajatuksia seurakuntien musiikkielämästä ja sen tulevaisuudesta. – Musiikkialan toimintaympäristöt ja osaamistarve: toive. Osaraportti 7. Sibelius-Akatemian selvityksiä ja raportteja 6/2010. Helsinki: Sibelius-Akatemia.

**Pollack, Detlef & Müller, Olav & Pickel, Gert (eds.)**

2012 The Social Significance of Religion in the Enlarged Europe: secularization, individualization and pluralization. Surrey: Ashgate.

**Pruuki, Lassi**

2013 Ei papiksi ilman kutsumusta. Narratiivinen tutkimus teologian maistereiden suhteesta kirkon virkaan osana elämän- ja opiskeluprosessia. – Teologiksi kasvamassa: koulutusalan valinta, opiskeluprosessi ja ammattiin suuntautuminen. Toim. Kati Niemelä & Veli-Matti Salminen. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus. 268–288.

**Salmi, Pontus**

2001 Seurakuntien hengellistä työtä tekevien työmotivaatio. JTO-tutkimuksia sarja 14. Tampere: Management Institute of Finland.

**Salomäki, Hanna**

2013 Haastettu kirkko uuden edessä. – Haastettu kirkko: osallisuus, yhteisöllisyys, usko. Kirkon tutkimuskeskuksen www-julkaisuja 32. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.

**Salonen, Kari**

1998 Pappisliiton jäsenkysely 1998. Suomen kirkon pappisliiton hallussa.

2002 Papisto 2002. Pappisliiton jäsenkysely. Suomen kirkon pappisliiton hallussa.

### **Seurakuntarakenteiden kehittämisen päälinjat**

2013 Seurakuntarakenteiden kehittämisen päälinjat. Hallintovaliokunnan mietintö 1/2013 kirkkohallituksen esityksestä 11/2012. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon kirkolliskokouksen pöytäkirja. Kevätistuntokausi 2013. Helsinki: Unigrafia Oy.  
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/987DF93C5804285BC2257909002867CA/\\$FILE/P%F6yt%E4kirja\\_kev%E4t2013.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/987DF93C5804285BC2257909002867CA/$FILE/P%F6yt%E4kirja_kev%E4t2013.pdf)

### **Suomen kirkon pappisliiton säännöt**

2011 Suomen kirkon pappisliiton säännöt  
<http://www.akiliitot.fi/00010246-pappisliiton-saannot> (Katsottu 4.4.2014.)

### **Swatos, William H. & Olson, Daniel V. A.**

2000 The Secularization Debate: association for the sociology of religion. Maryland: Rowman and Littlefield Publishers, Inc.

### **Tamminen, Kalevi**

1976 Opiskelijoiden motivaatio, tiedekuntaan valikoituminen ja opintomenestys. Teologian opiskelijoita koskevan seurantatutkimuksen tutkimusraportti 2. Helsingin yliopiston käytännöllisen teologian laitos. Uskonnonpedagogiikan julkaisuja A 17, Helsinki: Käytännöllisen teologian laitos.

### **Taylor, Charles**

2007 A Secular Age. Cambridge, Massachusetts, and London: The Belknap Press of Harvard University Press.

### **Toivonen, Timo**

1999 Empiirinen sosiaalitutkimus: filosofia ja metodologia. Helsinki: WSOY.

### **Työ ja terveys Suomessa 2012**

2013 Työ ja terveys Suomessa 2012: seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Toimituskunta Timo Kauppinen, Pauliina Mattila-Holappa, Merja Perkiö-Mäkelä, Anja Saalo, Jouni Toikkanen, Seppo Tuomivaara, Sanni Uuksulainen, Marja Viluksela & Simo Virtanen. Tampere: Työterveyslaitos. Saatavilla:  
[http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_terveys_2012.pdf)

### **What the World Believes**

2009 What the World Believes: analyses and commentary on the religion monitor 2008. Ed. by Bertelsmann Stiftung. Gütersloh: Verlag Bertelmans Stiftung.

### **Wilson, Brian**

1982 Religion in Sociological Perspective. Oxford University Press.

### **Voas, David & Crocket, Alasdair**

2005 Religion in Britain: neither believing nor belonging. – Sociology 39(1), 11–28.

### **Väestönmuutokset 2013**

2013 Väestönmuutokset 2013. Seurakuntien väestömuutokset 2013.  
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/88F3966F93C98AB2C2257995003C9C2C/\\$FILE/seurakuntien\\_vaestonmuutokset\\_2013.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/88F3966F93C98AB2C2257995003C9C2C/$FILE/seurakuntien_vaestonmuutokset_2013.pdf)

# LIITE

## Kyselylomake

### Kirkon akateemiset AKI ry

### JÄSENKYSELY

tammikuu 2014

#### MIELIKUVA SUOMEN KANTTORI-URKURILIITOSTA / SUOMEN KIRKON PAPPISLIITOSTA

1. Millaisena pidät Kirkon akateemiset AKIa? Seuraavassa luetellaan joukko vastakkaisia adjektiivipareja. Arvioi asteikolla 1-5, kuinka hyvin ne vastaavat käsitystäsi AKIsta.

- |  |                      |         |
|--|----------------------|---------|
| 1 = tarpeeton,<br>5 = tarpeellinen                       | <input type="text"/> | (1 - 5) |
| 1 = tunnen huonosti,<br>5 = tunnen hyvin                 | <input type="text"/> | (1 - 5) |
| 1 = tehoton,<br>5 = tehokas                              | <input type="text"/> | (1 - 5) |
| 1 = huonosti palveleva,<br>5 = hyvin palveleva           | <input type="text"/> | (1 - 5) |
| 1 = etäinen,<br>5 = läheinen                             | <input type="text"/> | (1 - 5) |
| 1 = epäystävällinen,<br>5 = ystävällinen                 | <input type="text"/> | (1 - 5) |
| 1 = vaikeasti lähestyttävä,<br>5 = helposti lähestyttävä | <input type="text"/> | (1 - 5) |

**2. Millaisena pidät omaa liittoasi, Suomen Kanttori-urkuriliittoa tai Suomen kirkon pappisliittoa?  
Seuraavassa luetellaan joukko adjektiivipareja. Arvioi asteikolla 1-5, kuinka hyvin ne vastaavat käsitystäsi Kanttori-urkuriliitosta/ Pappisliitosta.**

- 1 = tarpeeton,  (1 - 5)  
5 = tarpeellinen
- 1 = asiantuntematon,  (1 - 5)  
5 = asiantunteva
- 1 = epäluotettava,  (1 - 5)  
5 = luotettava
- 1 = köyhä,  (1 - 5)  
5 = rikas
- 1 = paikalleen pysähtynyt,  (1 - 5)  
5 = uudistushaluinen
- 1 = kankea,  (1 - 5)  
5 = joustava
- 1 = passiivinen,  (1 - 5)  
5 = aktiivinen
- 1 = tehoton,  (1 - 5)  
5 = tehokas
- 1 = itsekäs,  (1 - 5)  
5 = epäitsekäs
- 1 = hyväosaisten puolustaja,  (1 - 5)  
5 = vähäosaisten puolustaja
- 1 = sulkeutunut,  (1 - 5)  
5 = avoin
- 1 = teologisesti epäluotettava,  (1 - 5)  
5 = teologisesti luotettava
- 1 = yhteistyökyvytön,  (1 - 5)  
5 = yhteistyökykyinen
- 1 = epärehellinen,  (1 - 5)  
5 = rehellinen





### 3. (jatkuu) Ota kantaa seuraaviin väittämiin

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Siltä väliä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa
Samaa sukupuolta olevien kumppanien rekisteröidylle parisuhteelle tulisi olla mahdollisuus saada kirkollinen siunaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suomen avioliittolain tulisi olla sukupuolineutraali	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samaa sukupuolta olevilla pareilla tulisi olla mahdollisuus kirkolliseen vihkimiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirkon tulisi luopua vihkioikeudesta, jos sukupuolineutraali avioliittolaki toteutuu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirkon hallintoa tulisi uudistaa rohkeasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirkon hallinnollisissa uudistuksissa tulisi edetä hitaasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 4. Mikä seuraavista vastaa lähinnä kantaasi naispappeuteen?

- Hyväksyn naispappeuden ilman muuta. Sen sijaan en ymmärrä naispappeuden vastustajia, heidänkin pitäisi toimia yhteisen päätöksen mukaisesti.
- Hyväksyn naispappeuden ilman muuta. Ymmärrän myös naispappeuden vastustajia ja suon heille mahdollisuuden toimia oman vakaumuksensa mukaisesti.
- Hyväksyn naispappeuden, koska kirkko on sen virallisesti hyväksynyt. Suhtaudun naispappeuteen kuitenkin henkilökohtaisesti varauksella.
- Vastustan naispappeutta, mutta voin kuitenkin toimia yhteistyössä naispapin kanssa.
- Vastustan naispappeutta ja pidättäydyn yhteistyöstä, jos suinkin mahdollista.
- Vastustan naispappeutta ja olen harkinnut siirtymistä toiseen uskonnolliseen yhdyskuntaan kirkkomme virkateologian takia.

### 5. Missä määrin pidät itseäsi teologisesti konservatiivina tai liberaalina?

- Olen mielestäni teologisesti konservatiivi
- Olen mielestäni lähinnä teologisesti konservatiivi
- Siltä väliä
- Olen mielestäni lähinnä teologisesti liberaali
- Olen mielestäni teologisesti liberaali
- En osaa sanoa

# TYÖN SISÄLTÖ, MOTIVAATIO JA JAKSAMINEN

6. Missä määrin pidät tärkeänä seuraavia osa-alueita seurakuntatyössä riippumatta siitä, missä tehtävässä itse toimit?

	Ei ollenkaan tärkeä	Vain vähän tärkeä	Jonkin verran tärkeä	Melko tärkeä	Erittäin tärkeä
Sanan julistaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ihmisten auttaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Musiikkitoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hallinnolliset työt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sielunhoito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jumalanpalvelus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirkolliset toimitukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lähetystyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oikeudenmukaisuuden edistäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tasa-arvon puolesta puhuminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Heikoimmassa asemassa olevien ihmisten auttaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evankelointityö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kasvatustyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rippikoulu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perhetyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Raamatun lukeminen ja opettaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rukouselämä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteydenpito sidosryhmiin ja suhdetoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistoiminta urheiluseurojen kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö kansalaisjärjestöjen kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteiskunnallinen vaikuttaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vähemmistöjen oikeuksien edistäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harjoittelunohjaus ja mentorointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö orkestereiden, muusikoiden ja musiikkioppilaitosten kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 7. Mitä työ sinulle merkitsee?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Siltä väliä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
A. Teen työtäni ennen muuta toimeentulon takia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B. Työ tuottaa minulle tyydytystä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C. Minulle on tärkeää edetä urallani ja saada lisää vastuuta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D. Työssäni voin toteuttaa itseäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E. Minulle on tärkeää saada auttaa ja palvella työssäni lähimmäisiäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F. Työ on minulle Jumalan antama kutsumustehtävä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
G. Työ on minulle elämäntehtävä, jolle olen omistautunut kokonaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 8. Mikä edellä olevista vaihtoehtoista A-G lähinnä kuvaa suhdettasi työhön (valitse vain yksi)?

## 9. Kuinka tyytyväinen tai tyytymätön olet työhösi kokonaisuudessaan?

- erittäin tyytyväinen
- melko tyytyväinen
- en tyytyväinen enkä tyytymätön
- melko tyytymätön
- erittäin tyytymätön

**10. Mitä ajattelet työstäsi ja työssä jaksamisesta? Jatka seuraavia lauseita...**

Työssäni minusta parasta on...

Työssäni minusta raskainta on...

Työssäni minua motivoi ennen kaikkea...

Työmotivaatiotani heikentää...

Jos voisin muuttaa työtäni...



### 15. Missä määrin seuraavat asiat auttavat sinua jaksamaan työssäsi?

	Ei lainkaan	Vain vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon	En osaa sanoa
Työyhteisöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kutsumus työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollisuus auttaa muita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oma hengellinen elämä (rukous, raamatunluku yms.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seurakunnan jumalanpalveluselämä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esimiehen tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
JUKOn luottamusmiehen tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kollegat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seurakuntalaisilta saatu palaute	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunne siitä, että voin olla hyödyksi työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lisä- tai täydennyskoulutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perheeni ja lähipiirini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammattiliiton tuki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alaosastotoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 16. Kuinka monta tuntia arvioit käyttäväsi keskimäärin viikoittaisesta työhön käyttämästäsi ajasta seuraaviin?

	tuntia
työtehtäviin valmistautumiseen	
työyhteisön sisäiseen yhteistoimintaan ja hallinnollisiin tehtäviin (kuten kokoukset, neuvottelut, suunnittelupalaverit yms. työyhteisön sisällä)	
seurakuntalaisten parissa tehtävään työhön ja seurakuntalaisten kohtaamiseen ja kirkon ulkopuoliseen suhdetoimintaan (tähän kuuluvat muun muassa jumalanpalvelukset, kirkolliset toimitukset, sielunhoitokeskustelut, kuoroharjoitukset ja kaikki tilanteet, joissa seurakuntalaisia kohdataan työtehtävissä)	
muuhun	
yhteensä kaikkiin työtehtäviin keskimäärin viikossa	

### 17. Miten haluaisit muuttaa sitä, mihin työaikasi kuluu?

	Haluaisin käyttää nykyistä vähemmän aikaa	Pitäisin nykyisellään	Haluaisin käyttää nykyistä enemmän aikaa
Työtehtäviin valmistautumiseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön sisäiseen yhteistoimintaan ja hallinnollisiin tehtäviin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seurakuntalaisten parissa tehtävään työhön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

# PALKKAUS, KOULUTUSTARPEET JA -MAHDOLLISUUDET

## 18. Kuinka tyytyväinen olet työstä saamaasi taloudelliseen korvaukseen?

- erittäin tyytyväinen
- melko tyytyväinen
- en tyytyväinen enkä tyytymätön
- melko tyytymätön
- erittäin tyytymätön

## 19. Mikäli olet tyytymätön palkkaasi, minkä suuruinen palkankorotus mielestäsi olisi sopiva omaan palkkaasi?

- Syötä euromäärä:
- Olen tyytyväinen palkkaani ja sitä ei ole tarvetta korottaa

## 20. Oletko saanut harkinnanvaraista palkanosaa (HAVAa)?

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

## 21. Saitko huhtikuussa 2013 palkankorotuksen seurakunnassa käytyjen järjestelyeräneuvottelujen perusteella?

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

## 22. Kuinka tyytyväinen tai tyytymätön olet omiin mahdollisuuksiisi edetä uralla?

- erittäin tyytyväinen
- melko tyytyväinen
- en tyytyväinen enkä tyytymätön
- melko tyytymätön
- erittäin tyytymätön



**23. Oletko ollut koulutuksessa viimeisen kahden vuoden aikana?**

- kyllä  
 ei

**24. Mikäli olet ollut, kuka maksoi edellisen koulutuksen, johon osallistuit?**

- työnantaja maksoi koulutuksen kokonaan  
 työnantaja maksoi osin, osin maksoin itse  
 maksoin koulutuksen itse

**25. Missä määrin koet tarvetta lisä-/täydennyskoulutukseen?**

- En lainkaan  
 Jonkin verran  
 Paljon

**26. Millaista koulutusta erityisesti kaipaisit?**

	Ei lainkaan tarpeellinen	Vain vähän tarpeellinen	Jonkin verran tarpeellinen	Melko tarpeellinen	Erittäin tarpeellinen
Jumalanpalvelus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Raamattu ja kirkon usko	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hengellinen ohjaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teologinen osaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hengellinen kasvu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verkko seurakunnan toimintaympäristönä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vuorovaikutus- ja ilmaisutaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksinlaulu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gospel-musiikki	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Urkujen soitto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaa säestys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kuoronjohto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liturginen soitto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sovittaminen ja säveltäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaaehtoistyön ohjaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perhe- ja parisuhdetyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rippikoulu ja kasvatus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sielunhoito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johtaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohjaustehtäviin kouluttaminen (opiskelijoiden ohjaus, mentorointi, perehdyttäminen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ATK-taidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Biblidraama	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kielitaito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimiminen työyhteisön jäsenenä ja esimiehen alaisena	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

# HENGELLINEN TUKEA, KIRKON KANNANOTOT

## 27. Minkälaista tukea ja ohjausta kaipaat kirkolta?

	En	En osaa sanoa	Kyllä
Yleinen hengellisen elämän tukeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rukouksen tukeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Raamatun tutkisteluun innostaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sielunhoito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnohjaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perhe-elämän ongelmissa tukeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskoon liittyvien epäilyjen pohdinta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hiljaisuuteen opastaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selkeiden elämänohjeiden tarjoaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 28. Miten tärkeänä pidät uskoa omassa henkilökohtaisessa elämässäsi?

- ei ollenkaan tärkeä
- vain vähän tärkeä
- jonkin verran tärkeä
- melko tärkeä
- erittäin tärkeä

## 29. Kuinka usein luet Raamattua tai hengellistä kirjallisuutta omaksi henkilökohtaiseksi hartaudeksi?

- Päivittäin
- Useamman kerran viikossa
- Vähintään kerran viikossa
- Vähintään kerran kuukaudessa
- Vähintään kerran vuodessa
- Harvemmin tai ei koskaan

## 30. Kuinka usein rukoilet omassa henkilökohtaisessa elämässä?

- Päivittäin
- Useamman kerran viikossa
- Vähintään kerran viikossa
- Vähintään kerran kuukaudessa
- Vähintään kerran vuodessa
- Harvemmin tai ei koskaan

**31. Piispainkokous antoi vuonna 1999 kannanoton hyvinvointiyhteiskuntamme tulevaisuudesta ("Kohti yhteistä hyvää"). Miten suhtaudut kirkon yhteiskunnallisiin kannanottoihin?**

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Siltä väliltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En osaa sanoa
Piispojen kannanotto <i>Kohti yhteistä hyvää</i> oli hyvä ja tarpeellinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirkolta tarvittaisiin yhteiskunnallisia kannanottoja, mutta en allekirjoita <i>Kohti yhteistä hyvää</i> -asiakirjan näkemyksiä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirkon ei tulisi liiemmin sekaantua yhteiskuntapoliittisiin kiistoihin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<i>Kohti yhteistä hyvää</i> -kannanotto pitäisi pikimmiten päivittää nykytilannetta vastaavaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirkon tulisi vieläkin päättäväisemmin puolustaa hyvinvointiyhteiskuntaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**32. Missä määrin kirkko ja seurakunnat mielestäsi nykyään puuttuvat seuraaviin asioihin?**

	Liikaa	Riittävästi	Voisivat puuttua joskus enemmänkin	Pitäisi puuttua huomattavasti aktiivisemmin
Yritysten irtisanomiset ja lomautukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ulkomaisten turvapaikanhakijoiden asema	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaaliturvan ja -palveluiden saatavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ympäristöongelmat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Syrjintätapaukset työelämässä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

# KIRKON AKATEEMISET AKI RY:N TOIMINTA JA SEN KEHITTÄMINEN

## 33. Kuinka tyytyväinen tai tyytymätön olet ollut seuraaviin asioihin oman liiton toiminnassa viime vuosina?

	Erittäin tyytymätön	Melko tyytymätön	Ei tyytyväinen eikä tyytymätön	Melko tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen	En osaa sanoa
Neuvottelut palkoista ja virka- ja työehtosopimuksista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Crux-lehti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kanttoripäivät/Papiston päivät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jäsenneuvonta työsuhteongelmissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alaosastotoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opintomatkat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Identiteetin tukeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Liiton toiminta kokonaisuutena	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 34a. Mitä seuraavista AKI:n (Kanttori-urkuriitto/Pappisliitto) jäsenpalveluista olet käyttänyt tai mihin toimintamuotoihin osallistunut viimeisten viiden vuoden aikana?

- Crux-lehti
- www-sivut
- Uutiskirje
- Alaosastotoiminta
- Luottamusmiestoiminta
- Ulkomaisten opintomatkojen järjestäminen
- Kanttoripäivät /Papiston päivät
- Muut kanttorien/papiston yhteiset kokoontumiset
- Jäsenistön neuvonta virka- ja työehtosopimusasioissa
- Jäsenistön neuvonta työyhteisökysymyksissä
- Vakuutus
- Juridinen apu jäsenistölle

## 34b. Kuinka tärkeitä mielestäsi ovat seuraavat AKI:n (Kanttori-urkuriitto/Pappisliitto) toimintamuodot/jäsenpalvelut?

	Ei lainkaan tärkeä	Ei kovin tärkeä	Melko tärkeä	Hyvin tärkeä	En osaa sanoa
Crux-lehti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
www-sivut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uutiskirje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alaosastotoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luottamusmiestoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ukomaisten opintomatkojen järjestäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kanttoripäivät /Papiston päivät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muut kanttorien/papiston yhteiset kokoontumiset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jäsenistön neuvonta virka- ja työehtosopimusasioissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jäsenistön neuvonta työyhteisökysymyksissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vakuutus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Juridinen apu jäsenistölle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 35. Kuinka tärkeitä mielestäsi ovat seuraavat AKI:n (Kanttori-urkuriiliitto/Pappisliitto) tehtävät?

	Ei lainkaan tärkeä	Ei kovin tärkeä	Melko tärkeä	Hyvin tärkeä	En osaa sanoa
Työntekijäpuolen edustajana toimiminen virka- ja työehtosopimusneuvotteluissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Johtajuuden tukeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työolojen parantaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kanttorin/papin työn sisällöllisten erityiskysymysten pohdinta työryhmissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirkkomusiikin ja teologian opiskelijoiden tukeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nuorten pappien/kanttorien tukeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jäsenistön tukeminen paikallistasolla käytävissä palkka- ja edunvalvontaneuvotteluissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kanttori-/pappisidentiteetin tukeminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kanttorien asemaan vaikuttaminen kirkossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Papiston asemaan vaikuttaminen kirkossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö muiden kirkollisten ammattijärjestöjen kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteiskunnallinen vaikuttaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perus- ja täydennyskoulutukseen vaikuttaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Peruskoulutuksen aloituspaikkojen määrään vaikuttaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Täydennyskoulutukseen pääsyyn vaikuttaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sukupuolten tasa-arvon edistäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jäsenetujen kehittäminen, kuvaile alla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mitä jäsenetuja tulisi kehittää?

### 36. Kuinka tärkeänä pidät, että AKI:n harjoittamassa edunvalvonnassa pyritään kehittämään seuraavia asioita?

	Ei lainkaan tärkeä	Ei kovin tärkeä	Melko tärkeä	Hyvin tärkeä
Kanttorien palkkatason nostaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Papiston palkkatason nostaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirkon hengellisten työntekijöiden palkkatason nostaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koko kirkon palkkatason nostaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tietyn erityisen kanttori-/teologiryhmän palkkatason nostaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vapaa-ajan lisääminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luontoisetujen lisääminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leirin johtajaisän nostaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leirityöaikaohjelmien lisääminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leiripäivärahan nostaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Paikallisen neuvottelutoiminnan lisääminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uusien ammattiryhmien saaminen AKI:n	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Seurakuntakanttorien/-pappien edunvalvonnan kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erityistehtävissä toimivien kanttorien/pappien edunvalvonnan kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kristillisissä järjestöissä toimivien pappien/kanttorien edunvalvonnan kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kanttorin/papin työn sisältöön vaikuttaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kanttorin/papin työmäärän rajaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jäsenistön opastaminen tiedostamaan omia oikeuksiaan ja etujaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lyhyisiin virkasuhteisiin liittyvien ongelmien ratkominen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kirkollisena juhlapyhänä olisi joskus vapaata	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uusien työntekijöiden rekrytoiminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kanttorin ja papin virkojen määrän säilyttäminen taloudellisten leikkausten uhatessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harjoittelunohjaamiseen ja perehdyttämiseen osallistuvien viranhaltijoiden palkkauksen ja työn edellytysten parantaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 37. Mitä viestintäkanavaa toivoisit liiton käyttävän jäsenviestinnässään?

	Kyllä, ensisijaisena viestintäkanavana	Kyllä, lisäviestintäkanavana	Ei mielekäs
Paperikirjeet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sähköposti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sähköiset uutiskirjeet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kotisivu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Crux-lehti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Facebook	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Twitter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Muu viestintäkanava, mikä?

# TAUSTAKYSYMYKSIÄ

**38. Oletko liiton toiminnassa mukana jossain seuraavissa tehtävissä: valtuutettuna, hallituksen jäsenenä, liiton työryhmän toimikunnan jäsenenä, JUKOn luottamusmiehenä ja alaosaston hallituksen jäsenenä?**

- kyllä  
 ei

**39. Syntymävuosi**

**40. Sukupuoli**

- mies  
 nainen

**41. Valmistumisvuosi ja mahdollinen papiksivihkimisvuosi**

v.

Kanttorin valmistumisvuosi	
Teologin valmistumisvuosi	
Papiksivihkimisvuosi	

- Ei pappisvihkimystä

**42. Virka-asema**

1. Laajaa yliopistotutkintoa edellyttävä kanttorin virka (ent. A-kanttori)  
 2. Ylempää korkeakoulututkintoa edellyttävä kanttorin virka (ent. B-kanttori)  
 3. Muuta piispainkokouksen hyväksymää tutkintoa edellyttävä kanttorin virka (ent. C-kanttori)  
 4. Kirkkoherra  
 5. Kappalainen  
 6. Seurakuntapastori tai vastaava  
 7. Lehtori  
 8. Sairaalapastori/sairaalasielunhoitaja  
 9. Perheneuvoja  
 10. Muu seurakunnan tai srk-yhtymän työntekijä, mikä  
  
 11. Hiippakunnan työntekijä  
 12. Kirkon keskushallinnon työntekijä  
 13. Kristillisen järjestön työntekijä  
 14. Muu kirkollinen työ, mikä?  
  
 15. Yliopiston tai ammattikorkeakoulun opettaja tai tutkija  
 16. Muu, mikä   
 17. En ole tällä hetkellä työelämässä

**43. Toimitko...**

- yhtymän palveluksessa
- yhtymään kuuluvan seurakunnan palveluksessa
- itsenäisen seurakunnan palveluksessa
- muualla

**44. Onko työsi kokopäiväinen vai osa-aikainen?**

- kokopäiväinen
- osa-aikainen, osuus %

**45. Oletko esimiesasemassa**

- kyllä, alaisten lukumäärä
- ei

**46. Kuinka monta vuotta olet ollut nykyisen työnantajasi palveluksessa? (merkitse täydet vuodet, alle vuosi = 0 vuotta)**

**47a. Nykyisen työsuhteesi laatu**

- vakinainen (toistaiseksi voimassa oleva)
- määräaikainen yli 12 kuukautta
- määräaikainen alle 12 kuukautta

**47b. Jos nykyinen työsuhteesi on määräaikainen, monesko peräkkäinen määräaikainen työsuhde se on?**

**48. Oletko ollut työttömänä viimeisen kahden vuoden aikana?**

- en
- Kyllä, montako kuukautta yhteensä viimeisen kahden vuoden aikana



**49. Seurakuntasi koko (jos olet seurakuntatyössä)**

- alle 4 000 jäsentä
- 4 001-9 000 jäsentä
- 9 001-15 000 jäsentä
- yli 15 000 jäsentä
- en toimi seurakuntatyössä

**50. Hiippakunta**

- Turku
- Tampere
- Oulu
- Mikkeli
- Porvoo
- Kuopio
- Lapua
- Helsinki
- Espoo
- En toimi seurakunnassa/hiippakunnassa

**51. Työskentelypaikkakuntasi**

- kaupunki
- maaseutu

**52. Työskentelypaikkakuntasi koko**

- pääkaupunkiseutu
- muu kaupunki yli 80 000 henkeä
- 20 001-80 000 henkeä
- 5 001-20 000 henkeä
- 2 500-5 000 henkeä
- alle 2 500 henkeä

### 53. Hengellinen viitekehyses

	Kuulun kiinteästi	Kuulun jossain määrin	En kuulu, mutta ajattelussani on vaikutteita	En kuulu
vanhoillislestadiolaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
muu lestadiolaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
evankelinen liike (SLEY)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
evankelinen liike (ELY)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Länsi-Suomen rukoilevaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rukoilevaisen kansan yhdistys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
herännäisyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kansan Raamattuseura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kansanlähetykset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Suomen Raamattuopisto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelija- ja koululaislähetykset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
muu ns. viides herätysliike	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
karismaattinen liike	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuomasysteisiö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hiljaisuuden ystävätk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taizélaisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Paavaliin synodi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luther säätiö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 54. Oletko jäsenenä jossakin/joissakin seuraavan tyyppisistä yhdistyksistä tai järjestöistä ja oletko viime vuosien aikana osallistunut niiden toimintaan (esimerkiksi tekemällä vapaaehtoistyötä, tukemalla toimintaa rahallisesti tai osallistumalla kokoukseen)?

	En ole jäsen enkä osallistu	En ole jäsen, mutta osallistun	Olen jäsen, mutta en osallistu	Olen jäsen ja osallistun
Asukasyhdistys tai kylätoimikunta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harrastuskerho tai -yhdistys (esim. kädentaidot, ruuanlaitto)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Humanitaarisen avun tai hyväntekeväisyyden yhdistys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kehitysyhteistyö- tai ihmisoikeusjärjestö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luonnonsuojelu- tai ympäristöjärjestö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu ammatillinen yhdistys kuin ammattijärjestö (esim. tieteellinen seura yms.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nuorisotyö (partio, nuorisoseura yms.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Poliittinen puolue tai yhdistys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uskonnollinen yhdistys (muu kuin ev.lut. seurakunta)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taide-, musiikki- tai kulttuurialan yhdistys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sosiaali- tai terveysalan yhdistys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Muu yhdistys tai järjestö, mikä?

Terveisiä/palautetta:

## KIITOS VASTAUKSISTASI!

Jos haluat osallistua arvontaan, jätä yhteystietosi. Lopuksi lähetä kysely "Lähetä vastaukset" -painikkeella.

Nimi:

Osoite:



Miten papit ja kanttorit kokevat työnsä ja mitä he pitävät siinä tärkeänä? Miten pappien ja kanttorien suhde työhön ja kokemukset siitä ovat muuttuneet? Mikä työssä tuottaa tyytyväisyyttä, mikä uuvuttaa?

Kirkon akateemisten jäsenkyselyssä on neljän vuoden välein tarkasteltu Suomen kirkon pappisliiton ja Suomen Kanttori-urkuriliiton jäsenten suhdetta työhön, työhyvinvointia, näkemyksiä kulloinkin ajankohtaisiin kysymyksiin sekä näkemyksiä ammattiliitosta ja sen kehittamisestä. Tutkimus perustuu talvella 2014 toteutettuun kyselyyn, johon vastasi 724 henkilöä.

Tutkimusraportti *Kutsumusta, auttamista ja itsensä toteuttamista* nostaa esiin kolme papin ja kanttorin työhön liittyvää keskeistä ja ajankohtaista näkökulmaa. Useimmille papeille ja kanttoreille työ on ennen kaikkea kutsumustehtävä, jonka he kokevat syvästi itselleen tarkoitetuksi. Kutsumus on myös vahva voimanlähde raskaassa työssä. Toinen näkökulma, ihmisten auttaminen ja kohtaaminen on puolestaan tekijä, jonka monet papit ja kanttorit kokevat työn parhaaksi osa-alueeksi. Halu auttaa motivoi työhön ja toisaalta mahdollisuus auttaa muita antaa myös työn tekijälle ja auttajalle voimavaroja. Kolmas näkökulma, pyrkimys toteuttaa itseään luonnehtii vahvasti erityisesti nuorten kanttoreiden suhdetta työhön. Työ on väylä tärkeäksi koettujen asioiden toteuttamiseen ja mielihyvän ja tyydytyksen lähde.

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää strategisen suunnittelun välineenä niin ammattiliitoissa kuin paikallistasolla seurakunnissa ja seurakuntayhtymissä kuin kirkon keskushallinnossa. Tutkimus antaa virikkeitä myös teologien ja kanttorien peruskoulutuksen ja täydennys- ja jatkokoulutuksen suunnitteluun sekä tietoa kouluttaville oppilaitoksille niistä valmistuneiden tilanteesta koulutuksen jälkeen.

**KIRKON TUTKIMUSKESKUS<sup>+</sup>**

**SUOMEN<sup>+</sup>  
EV. LUT.  
KIRKKO**