

Palkkaus ja työtyytyväisyys 2023

Diakoniatyöntekijöiden Liitto kysyi kirkon tehtävissä toimivilta diakoniakoulutetuilta palkkaukseen ja työtyytyväisyyteen liittyviä asioita sähköisellä kyselyllä toukokuussa 2023.

Kysely oli avoinna 8.-12.5.2023 ja siihen vastasi 412 henkilöä. Kirkontilastot.fi-sivuston mukaan keväällä 2023 työssä oli n. 1200 diakoniatyöntekijää. Näin ollen vastausprosentti on 34, mitä voi pitää varsin hyvänä.

1. Vastaajaprofiili

Kyselyyn vastanneista 94 % oli naisia ja 5 % miehiä. Vastaajista 1 % ilmoitti vaihtoehdon muu/en halua vastata.

Vastaajista 2 % oli alle 30-vuotiaita, 13 % 30-39-vuotiaita, 32 % 40-49-vuotiaita, 40 % 50-59-vuotiaita ja 60 tai enemmän täyttäneitä oli 13 %.

Diakonian virkaan kelpoistavana tutkintona oli yleisemmin sosionomi (AMK)-diakoni (57 %) tai sairaanhoitaja (AMK)-diakonissa (16 %). Aikaisempien kelpoisuuksien mukaisia tutkintoja oli seurakuntakuraattori-diakoni (11 %) ja sairaanhoitaja-diakonissa (15 %). Kyselyyn oli vastannut myös kolme (1 %) henkilöä, joilla ei vielä ollut virkaan kelpoistavaa tutkintoa.

Perustutkinnon lisäksi 16 % vastaajista oli opiskellut ylemmän korkeakoulututkinnon (YAMK tai maisteri) ja 30 %:lla oli muu lisätutkinto. Prosentti vastaajista oli saanut tutkijakoulutuksen.

Kyselyyn vastanneilla oli pitkä työhistoria kirkon palveluksessa. Vastanneista 39 % oli työskennellyt yli 20 vuotta kirkossa ja 17 % 15-19 vuotta. Alle viisi vuotta työskennelleitä oli 16 %, 5-9 vuotta 14 % ja 10-14 vuotta työskennelleitä oli 14 % vastaajista.

Kokoaikaisessa ja toistaiseksi voimassa olevassa virka/työsuhteessa oli 87 % vastaajista ja osa-aikaisessa toistaiseksi voimassa olevassa 3 % vastaajista. Kokoaikaisessa ja määräaikaisessa virka/työsuhteessa oli 9 % ja osa-aikaisessa määräaikaisessa 1 % vastaajista.

Vastaajista 69 % työskenteli diakonian perusvirassa ja 15 % lähiesihenkilötehtävissä. Seurakunnan tai yhtymän erityisvirassa oli 8 % vastaajista. Lähetysseurasteerin tai kansainvälisen työn tehtävissä oli 1 %, kasvatuksen tehtävissä 1 %, projekteissa 3 % ja muissa asiantuntijatehtävissä 3 % vastaajista.

2. Kysymykset

Varsinaisia kysymyksiä oli viisi kokonaisuutta. Kysymyksillä kartoitettiin vastaajien motivaatiota ja tyytyväisyyttä palkkaukseen ja muihin työtyytyväisyyteen liittyviin seikkoihin. Kysymyksiin vastattiin järjestysasteikolla täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä. Näiden lisäksi kysyttiin palkkauksen vaativuusryhmittelyyn liittyviä kysymyksiä kaksi ja lopussa oli vapaan sanan osuus.

2.1 Diakoniatyöntekijät kokevat työnsä merkitykselliseksi

Ensimmäisessä kysymysosiossa kysyttiin työn merkityksellisyydestä ja tyytyväisyydestä työnkuvaan ja osaamisen tunnistamiseen. Vastaajista 97 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän ”Työni on minulle merkityksellistä” kanssa. Prosentti ei osannut sanoa ja 2 % oli jokseenkin tai täysin eri mieltä väitteen kanssa.

Väitteen ”Haluan tehdä nykyistä työtäni nykyisellä tehtävänkuvalla” kanssa täysin samaa mieltä oli 26 %, jokseenkin samaa mieltä 52 % vastaajista. Täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli siis 78 % vastaajista. Neljä prosenttia ei ottanut kantaa väitteeseen. Väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä oli 16 % ja täysin eri mieltä 2 % vastaajista.

2.2 Osaamisen tunnistaminen pääosin onnistuu työnantajalta

Reilu viidennes (21 %) vastaajista oli täysin samaa mieltä väitteen ”Työnantaja tunnistaa osaamiseni ja käyttää sitä parhaalla mahdollisella tavalla” kanssa. Jokseenkin samaa mieltä oli 45 % vastaajista. Näin ollen kaksi kolmasosaa (66 %) vastaajista koki, että työnantaja tunnistaa heidän osaamisensa. Seitsemän prosenttia vastasi kysymykseen ”En osaa sanoa” ja 21 % oli jokseenkin eri mieltä ja 6 % täysin eri mieltä väitteen kanssa. Lähes joka kolmas vastaaja (27 %) oli kuitenkin tyytymätön työnantajan kykyyn tunnistaa diakoniakoulutetun osaaminen tai kykyyn käyttää osaamista tehokkaasti hyödyksi työn tekemisessä.

2.3 Palkkaukseen ollaan selvästi tyytymättömiä

Palkkausosan ensimmäinen väittämä oli ”Nykyinen palkkani on riittävä.” Väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 3 % vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä 13 % vastaajista. ”En osaa sanoa” vastauksen valitsi 2 % vastaajista. Jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa oli 39 % ja täysin eri mieltä 43 % vastaajista. Kaikkiaan 82 % vastaajista oli tyytymättömiä palkkauksen nykytasoon.

Palkkauksen sijaan muihin työsuhde-etuihin oltiin keskimäärin tyytyväisiä. Kysymyksessä muilla työsuhde-eduilla tarkoitettiin työterveyshuoltoa, liikuntaseteleitä, lounasetua ja vastaavaa. Vastaajista 21 % oli täysin samaa mieltä ja 46 % jokseenkin samaa mieltä väitteen ”Muut työsuhde-edut ovat mielestäni riittäviä” kanssa. Kaksi prosenttia valitsi vaihtoehdon ”En osaa sanoa.” Vastaajista viidennes (22 %) oli jokseenkin eri mieltä ja 9 % täysin eri mieltä väittämän kanssa. Merkittävä osa (67 %) vastaajista oli siis tyytyväisiä muihin työsuhde-etuihin, mutta toisaalta lähes joka kolmas (31 %) oli tyytymätön.

2.4 Työn vaativuus on kasvanut, mutta se ei näy palkassa

Palkkaukseen liittyen kysyttiin vastaajien arviota työn vaativuuden muutoksista. Väitteen ”Tehtäväni vaativuus on selvästi kasvanut viime vuosien aikana” kanssa täysin samaa mieltä oli 67 % vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä oli 25 % vastaajista. ”En osaa sanoa” vastauksen valitsi 5 % vastaajista. Väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä oli 2 % ja täysin eri mieltä 1 % vastaajista.

Seuraavaksi vastaajille esitettiin väittämä ”Tehtävän vaativuuden muutokset on huomioitu palkkauksessani riittävästi” liittyen edelliseen kysymykseen vaativuuden kasvusta. Väitteen kanssa täysin samaa mieltä oli 3 % ja jokseenkin samaa mieltä 12 % vastaajista. Viisi prosenttia valitsi vaihtoehdon ”En osaa sanoa.” Jokseenkin eri mieltä oli 32 % ja täysin eri mieltä oli 48 % vastaajista. Vastaajista 80 % oli sitä mieltä, että työn vaativuuden muutosta ei ole huomioitu riittävästi palkkauksessa.

Samalla tapaa toisen viran tehtävien hoitamista ei erikoisemmin huomioida palkkauksessa. Väitteen ”Toisen viran tehtävien hoitaminen on huomioitu palkkauksessa” kanssa täysin samaa mieltä oli 2 % ja jokseenkin samaa mieltä 5 % vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli 19 % ja täysin eri mieltä 39 % vastaajista. Merkillä pantavaa on, että 35 % vastaajista valitsi vaihtoehdon ”En osaa sanoa.”

2.5 Henkilöstöjohtamisessa ja palkkausjärjestelmän käyttämisessä on parannettavaa

Vastaajilta kysyttiin arviota esihenkilötehtävissä toimivien kirkkoherran, lähiesihenkilön ja talousjohtajan tai talouspäällikön henkilöstöjohtamisen ja palkkausjärjestelmän osaamisesta.

Väitteen ”Kirkkoherra on hyvä henkilöstöjohtaja” kanssa täysin samaa mieltä oli 9 % ja jokseenkin samaa mieltä 32 % vastaajista. ”En osaa sanoa” vastauksen valitsi 15 % vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli 30 % ja täysin eri mieltä 14 % vastaajista.

Väitteen ”Kirkkoherra tuntee hyvin kirkon palkkausjärjestelmän” kanssa täysin samaa mieltä oli 9 % ja jokseenkin samaa mieltä 25 % vastaajista. ”En osaa sanoa” vastauksen valitsi peräti 38 % vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli 21 % ja täysin eri mieltä 7 % vastaajista.

Väitteen ”Kirkkoherra osaa käsitellä palkkaussasioita” kanssa täysin samaa mieltä oli 5 % ja jokseenkin samaa mieltä 16 % vastaajista. ”En osaa sanoa” vastauksen valitsi tähänkin peräti 38 % vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli 29 % ja täysin eri mieltä 12 % vastaajista.

Väitteen ”Lähiesihenkilöni on hyvä henkilöstöjohtaja” kanssa täysin samaa mieltä oli 29 % ja jokseenkin samaa mieltä 40 % vastaajista. ”En osaa sanoa” vastauksen valitsi 4 % vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli 21 % ja täysin eri mieltä 6 % vastaajista.

Väitteen ”Lähiesihenkilöni tuntee hyvin kirkon palkkausjärjestelmän” kanssa täysin samaa mieltä oli 27 % ja jokseenkin samaa mieltä 39 % vastaajista. ”En osaa sanoa” vastauksen valitsi 19 % vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli 13 % ja täysin eri mieltä 2 % vastaajista.

Väitteen ”Lähiesihenkilöni osaa käsitellä palkkaussasioita” kanssa täysin samaa mieltä oli 17 % ja jokseenkin samaa mieltä 31 % vastaajista. ”En osaa sanoa” vastauksen valitsi kuitenkin 23 % vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli 24 % ja täysin eri mieltä 5 % vastaajista.

Väitteen ”Talousjohtaja/taluspäällikkö on hyvä henkilöstöjohtaja” kanssa täysin samaa mieltä oli 6 % ja jokseenkin samaa mieltä 17 % vastaajista. ”En osaa sanoa” vastauksen valitsi 36 % vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli 26 % ja täysin eri mieltä 15 % vastaajista.

Väitteen ”Talousjohtaja/taluspäällikkö tuntee hyvin kirkon palkkausjärjestelmän” kanssa täysin samaa mieltä oli 16 % ja jokseenkin samaa mieltä 30 % vastaajista. ”En osaa sanoa” vastauksen valitsi 37 % vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli 14 % ja täysin eri mieltä 3 % vastaajista.

Väitteen ”Talousjohtaja/taluspäällikkö osaa käsitellä palkkaussasioita” kanssa täysin samaa mieltä oli 11 % ja jokseenkin samaa mieltä 22 % vastaajista. ”En osaa sanoa” vastauksen valitsi peräti 42 % vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli 19 % ja täysin eri mieltä 6 % vastaajista.

Henkilöstöjohtamisessa ja palkkausjärjestelmän soveltamisessa lähiesihenkilöt näyttäisivät pärjäävän vähän paremmin, kuin kirkkoherra tai talousjohto. Huomattavaa on ”En osaa sanoa” vastauksen suuri määrä palkkausjärjestelmän tuntemiseen ja soveltamiseen liittyvissä kysymyksissä. Se kertoo siitä, että työnantaja ei ole osannut kertoa avoimesti ja avata ymmärrettävästi palkkapolitiikkaansa.

2.6 Merkittävä osa harkitsee jättävänsä seurakuntatyön

Vastaajilta kysyttiin ajatuksista vaihtaa työpaikkaa lähivuosien aikana. Väittämän ”Olen viimeisen vuoden aikana harkinnut alanvaihtoa pois kirkon tehtävistä” täysin samaa mieltä oli 41 % vastaajista ja 27 % oli jokseenkin samaa mieltä. Kaksi prosenttia vastaajista valitsi vaihtoehdon ”En osaa sanoa.” Jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 15 % ja täysin eri mieltä 15 % vastaajista. Yhteensä 68 % vastaajista oli viimeisen kuluvan vuoden aikana harkinnut siirtyvänsä pois seurakuntatyöstä.

Alanvaihtoihaikheet konkretisoituvat väitteen ”Olen aktiivisesti hakenut muuta työtä viimeisen vuoden aikana” kohdalla. Vastaajista 12 % oli täysin samaa mieltä ja 14 % jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa. Joka neljäs (26 %) vastaaja oli siis jo enemmän tai vähemmän aktiivisesti hakenut uutta työtä kirkon ulkopuolelta. Kolme prosenttia vastaajista valitsi vaihtoehdon ”En osaa sanoa.” Väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä oli 23 % ja täysin eri mieltä 48 % vastaajista.

Aihealueeseen liittyvässä kolmannessa kysymyksessä kysyttiin mielipidettä väittämään ”Tulen todennäköisesti vaihtamaan työpaikkaa pois kirkon tehtävistä seuraavan vuoden aikana. Tämän väitteen kanssa täysin samaa mieltä oli 7 % ja jokseenkin samaa mieltä 13 % vastaajista. ”En osaa

sanoa” vastauksen valitsi peräti 23 % vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli 24 % ja täysin eri mieltä 33 % vastaajista.

Sen sijaan viiden vuoden aikavälillä työpaikanvaihtoaikeet näyttäisivät vahvistuvan. Väittämän ”Tulen todennäköisesti vaihtamaan työpaikkaa pois kirkon tehtävistä seuraavan viiden vuoden aikana” täysin samaa mieltä oli 21 % ja jokseenkin samaa mieltä 22 % vastaajista. ”En osaa sanoa” vastauksen valitsi 26 % vastaajista. Jokseenkin eri mieltä oli enää 12 % ja täysin eri mieltä vain 19 % vastaajista.

Seuraavan vuoden aikana työpaikan vaihtoa pois kirkon tehtävistä pitää todennäköisenä 20 % vastaajista ja viiden vuoden sisällä jopa 43 % vastaajista.

2.7 Matala palkkaus vie muihin töihin

Työpaikan vaihtoon liittyvässä osiossa kysyttiin tarkentavia kysymyksiä niiltä vastaajilta, jotka kertoivat harkinneensa siirtymistä pois kirkon tehtävistä. Vastaaja saattoi valita useamman vaihtoehdon.

Merkittävin syy oli palkan pienuus, jonka ilmoitti 71 % vastaajista. Toinen merkittävä syy oli, että työnantaja ei tarkista palkkaa vaativuuden kasvun mukaisesti ja tämän syyn ilmoitti 63 % vastaajista. Vastaajista 55 % ilmoitti syyksi siirtyä pois kirkon työstä, että muualla vastaavalla alalla maksetaan parempaa palkkaa. Lisäksi 17 % vastaajista koki, että työnantaja ei toimi tasapuolisesti palkkaukseen liittyvissä asioissa.

Liiallisen työmäärän ilmoitti syyksi 43 % vastaajista. Kyselyyn vastanneista 41 % kertoi työpaikan vaihtamishaluja motivoivan se, että työyhteisöä johdetaan huonosti ja 21 % mielestä työpaikalla on huono työilmapiiri. Toistuvat huonot kokemukset seurakuntatyöyhteisöistä mainitsi 9 % vastaajista ja 6 % kertoi, että häntä kiusataan työpaikalla.

Oman tehtävän ja viran jatkuva puolustaminen päättäjille ja seurakunnan johdolle lisäsi työpaikanvaihtohaluja 18 %:lle vastaajista.

Vastaajista 32 % ilmoitti haluavansa vaihtaa työpaikkaa, koska työnantaja ei arvosta hänen työtään ja osaamistaan ja 9 % mielestä työnantaja ei arvosta diakonian vihkimysvirkaa.

Vastaajista 28 % ilmoitti, että haluaa vaihtaa työpaikkaa, koska työnantaja ei mahdollista osaamisen monipuolista käyttämistä työssä ja 13 %:n mielestä työpaikalla ei ole tilaa kehittää työtä.

Perheen ja työn yhteensovittamisen hankaluuksista kertoi 13 % vastaajista ja 11 % haluaisi siirtyä työaikaan.

Kouluttautuminen ja uudet haasteet olivat myös peruste työpaikanvaihtoaikeille. Vastaajista 24 % kertoi olevansa kouluttautumassa tutkintoon, joka parantaa työllistymismahdollisuuksia kirkon ulkopuolelle ja 29 % kertoi haluavansa kokeilla vielä jotain muuta työtä työurallaan.

Vastaajista 8 % koki, että kirkon arvot eivät vastaa omia arvoja ja 12 % koki, että heillä ei ole tulevaisuutta kirkon työssä.

3. Tiivistelmä

Diakoniatyöntekijät ovat tyytyväisiä työnsä merkityksellisyyteen ja tehtävän sisältöihin. Vastaajista 97 % piti työtään merkityksellisenä ja 78 % piti nykyistä tehtävänsä toimivana. Sen sijaan palkkaukseen oltiin selvästi tyytymättömiä. Vastaajista 82 % oli tyytymätön palkkatasoon. Matala palkka oli myös merkittävin syy alanvaihtoa suunnitteleville (71 %).

Vastaajista 92 % arvioi työn vaativuuden kasvaneen viime vuosien aikana ja 80 % oli sitä mieltä, että vaativuuden kasvua ei ole huomioitu palkassa. Se, että työnantaja ei huomioi muutunutta

vaativuutta palkassa aiheutti selvästi tyytymättömyyttä. Alan vaihtoa suunnittelevista 63 % ilmoitti syyksi työpaikan vaihdolle sen, että palkkausta ei korjata vaativuutta vastaavaksi.

Palkkausasioiden käsittelyyn tarvitaan lisää osaamista. Vastaajista 66 % oli tyytyväisiä lähiesihenkilön osaamiseen palkkausjärjestelmästä ja 48 % oli tyytyväisiä palkkausasioiden käsittelemiseen. Kirkkoherran palkkausjärjestelmäosaamiseen oli tyytyväisiä 34 % ja palkkausasioiden käsittelemiseen vain 21 % vastaajista. Talousjohdon kohdalla vastaavat luvut olivat 46 % ja 33 %. Alanvaihtoa harkinneista 17 % ilmoitti syyksi sen, että työnantaja ei toimi tasapuolisesti palkka-asioissa.

Huolestuttavaa vastauksissa oli runsas halu vaihtaa työpaikkaa pois kirkon palveluksesta. Viimeisen vuoden aikana työpaikanvaihtoa oli harkinnut tavalla tai toisella 68 % vastaajista ja 26 % oli jo hakenut muuta työtä. Viiden vuoden aikavälillä 43 % vastaajista piti todennäköisenä, että vaihtaa muuhun työhön kuin kirkon tehtäviin. Täysin eri mieltä työpaikanvaihdosta oli vain alle viidennes vastaajista.

Työpaikan vaihtamisen syistä merkittävin oli tyytymättömyys palkkaan (71 %) ja se, että palkkausta ei korjata, vaikka työn vaativuus on kasvanut (63 %). Palkkauskysymysten lisäksi liian suuri työmäärä (43 %) sai harkitsemaan alan vaihtoa. Lähes joka viidennes (18 %) ilmoitti syyksi sen, että seurakunnan päättäjille ja johdolle joutuu jatkuvasti puolustamaan omaa tehtäväänsä ja virkaansa.

Huono johtaminen (41 %) ja huono työilmapiiri (21 %) olivat myös merkittäviä syitä työpaikanvaihdolle. Vastaajista liki joka kymmenes koki, että kirkon arvot eivät vastaa omia arvoja (8 %) tai, että heillä ei ole tulevaisuutta kirkon työssä (12 %).

Lähes kolmannes (32 %) ilmoitti haluavansa vaihtaa työpaikkaa, koska työnantaja ei arvosta viranhaltijan osaamista ja hänen tekemäänsä työtä. Työpaikan vaihtoon motivoi myös kokemus siitä, että työnantaja ei mahdollista osaamisen monipuolista käyttämistä työssä (28 %) tai ei mahdollista työn kehittämistä (13 %).

Perheen ja työn yhteensovittamisen hankaluuksista kertoi 13 % vastaajista ja 11 % haluaisi siirtyä työhön, jossa on työaika.

4. Lopuksi

Kirkko on tosiasiallisessa kilpailutilanteessa diakoniatyöntekijöistä. Tässä työmarkkinatilanteessa palkan kilpailukyky on merkittävä tekijä työntekijöiden veto- ja pitovoimassa. Palkkauksen jälkeensä jääneisyys suhteessa verrokkialoihin vetää työntekijöitä pois kirkon palveluksesta. Kirkon palkkausjärjestelmä mahdollistaa kyllä paikallisesti palkkojen noston. Kirkko voi ja sen tulee maksaa diakoniatyöntekijöille kilpailukykyistä palkkaa.

Johtajien osaamista palkkausjärjestelmän tuntemisessa ja käyttämisessä tulee parantaa. Tyytymättömyys esihenkilöiden osaamiseen näkyy mm. siinä, että viranhaltijat eivät koe palkka-asioiden tuleen asianmukaisesti käsitellyksi, esimerkiksi työn vaativuuden kasvua ei huomioida palkassa.

Työnantajien tulee säännöllisesti selvittää työyhteisölle palkan määräytymisen perusteita ja palkkapolitiikkaansa siten, että työntekijöillä on mahdollisuus arvioida oman palkkauksensa oikeellisuutta ja sitä, onko palkka-asioissa toimittu läpinäkyvästi ja tasapuolisesti. Avoimuus ja tieto vähentävät epäreilouden kokemuksia, jotka osaltaan heikentävät motivaatiota työskennellä kirkon palveluksessa.