

# Henkilöstötilinpäätös 2015

## SISÄLLYS

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2015 .....	4
Kansliapäällikön puheenvuoro.....	4
Mikä henkilöstötilinpäätös on? .....	5
HENKILÖSTÖJOHTAMINEN KIRKKOHALLITUKSESSA .....	5
TÄRKEIMMÄT TAPAHTUMAT VUODEN 2015 AIKANA .....	6
1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE.....	6
1.2. Kirkkohallituksen organisaatio .....	6
1.3. Henkilöstö .....	7
1.4. Henkilöstö tehtäväryhmittäin .....	10
1.5. Henkilöstön ikäjakauma .....	11
2. TYÖAIKA.....	12
2.1. Työajan jakautuminen .....	12
2.2. Matkakustannukset .....	12
3. OSAAMISPÄÄOMA JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN.....	13
3.1. Koulutus rakenne .....	13
3.2. Henkilöstön kehittäminen.....	13
3.3. Työhön perehdyttäminen.....	14
4. HENKILÖSTÖN SAATAVUUS JA SITOUTUMINEN .....	14
4.1. Palvelusuhteen kesto.....	14
4.2. Vaihtuvuus .....	14
4.3. Rekrytointi .....	15
5. HENKILÖSTÖN TILA JA TOIMINTAKYKY .....	16
5.1. Sairauspoissaolot .....	16
5.2. Työtaturmat.....	18
6. PANOSTUKSET HENKILÖSTÖÖN.....	18
6.1. Palkka- ja henkilöstökustannukset .....	18
6.2. Työterveyshuolto .....	19
6.3. Työkyvyn ylläpito ja hyvinvointi .....	20
6.4. Virkistystoiminta.....	21
6.5. Vainiemi.....	21
6.6. Työpaikkaruokailu ja kokoustarjoilu.....	22
6.7. Henkilöstön muistaminen .....	22
6.8. Asunnot.....	22
7. YHTEISTYÖTOIMIKUNTA.....	22
8. TASA-ARVO .....	23
TILASTOLIITE .....	24

# HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2015

---

## Kansliapäällikön puheenvuoro

---

Ensimmäinen täysi vuosi uudessa toimitilassa, Kirkon talossa sujui hyvin. Uudet tilat ovat tarjonneet osastoille ja yksiköille mahdollisuuden arkiseen työhön ja kommunikaatioon samoissa tiloissa. Tiimihuoneet ovat tukeneet yhteisöllistä työskentelytapaa.

Kertomusvuonna Kirkkohallituksessa toteutettiin laaja esimiesvalmennus. Kirkkohallitukseen on tullut uusia esimiehiä, joten tarvittiin yhtenäisten johtamismenettelyjen ja tavoitteiden läpikäyntiä. Valmennuksella vastattiin myös vuonna 2014 toteutetussa henkilöstökyselyssä esimiestyöhön kohdistettuihin kehittämisehdotuksiin. Valmennuksessa paneuduttiin kirkkohallituksen strategiaa ja tavoitteita tukevaan johtamiseen, yksilön ja työyhteisön tavoitteelliseen johtamiseen ja esimiesten itsensä johtamiseen.

Kirkkohallitukselle laadittiin työhyvinvointisuunnitelma ja -ohjelma. Kirkkohallituksessa työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on mielekästä, sujuu tehokkaasti, tuottavasti ja turvallisesti sekä sitä, että yksilö voi työssään hyvin, on toimintakykyinen ja motivoitunut. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi Kirkkohallituksessa on jo panostettu ja jatkossa panostetaan osaamisen ja työtä tukevien rakenteiden kehittämiseen. Lisäksi on kehitetty työtä tukevaa yhteisöllisyyttä ja yksilöiden erilaisia tilanteita huomioivia työntekijän jaksamiseen ja vointiin vaikuttavia mahdollisuuksia.

Yksi työhyvinvoinnin mittari on sairauspoissaolot. Ne ovat kertomusvuonna kehittyneet edellisvuotta parempaan suuntaan sekä päivien määriä että sairauspoissaolojen keskipituutta verrattaessa.

Kertomusvuoden lopulla valmisteltiin Seinäjoen IT-alueen ja Kirkon keskusrahaston it-alueen yhdistämistä, joka toteutui 1.1.2016. Tämä merkitsi Kirkkohallituksen it-tukipalvelun siirtymistä kokonaan Seinäjoelle.

Työhön Kirkkohallituksessa sisältyy monia ulottuvuuksia. Tärkein niistä on se, miksi työtä tehdään. Kirkkohallituksen työ on osa kirkon työtä. Olemme mukana – kukin omalla paikallamme - Jumalan valtakunnan työssä.

Jukka Keskitalo, kansliapäällikkö

## Mikä henkilöstötilinpäätös on?

---

Henkilöstötilinpäätös kuvaa Kirkkohallituksen tilannetta vuoden 2015 aikana ja tilastoissa tilannetta 31.12.2015. Se sisältää myös Kirkon palvelukeskuksen (Kipan) tiedot, mutta ei tuomiokapituleja. Tiedot on kerätty pääosin palkanlaskennan ja henkilöstöhallinnon ohjelmista. Vuoden 2015 henkilöstötilinpäätös poikkeaa jonkin verran edellisistä vuosista, johtuen ohjelmamuutoksista siirryttyämme Kipan asiakkaaksi.

Henkilöstötilinpäätöksen tehtävänä on antaa tietoa Kirkkohallituksen henkilöstövoimavarojen tilasta ja kehityksestä. Se on henkilöstöä koskevien tietojen tiivistelmä, jota voidaan hyödyntää henkilöstöstrategian laadinnassa, työyhteisön kehittämishankkeissa, henkilöstön koulutuksen, työkykyä ylläpitävän toiminnan sekä yleensä henkilöstöä koskevien toiminnan suunnittelussa ja arvioinnissa.

Kertomusvuoden henkilöstötilinpäätöksen ovat laatineet henkilöstöpäällikkö Päivi Venäläinen, henkilöstösihteeri Elina Nordman sekä toimistos sihteeri Tytti Kulppi.

Henkilöstötilinpäätös annetaan kirkolliskokoukselle, Kirkkohallitukselle ja henkilökunnalle. Henkilöstötilinpäätöksen varsinaisessa tekstiosuudessa käsitellään vuoden 2015 tilannetta ja lopussa on erillinen tilastoliite, jossa on esillä eri aihealueiden pidemmän aikavälin tilastomateriaalia.

## **H**ENKILÖSTÖJOHTAMINEN KIRKKOHALLITUKSESSA

---

Henkilöstötoiminnon tehtävän perustana on Kirkkohallituksen perustehtävä, strategia, visio ja arvot.

Henkilöstötyötä tehdään kaikilla Kirkkohallituksen organisaation tasoilla. Vastuut ja valtuudet jakautuvat niin johdolle (strateginen rooli), kuin esimiehille (käytännön henkilöstöjohtaminen, päivittäisjohtaminen) ja henkilöstölle. Henkilöstöhallinto on tämän toiminnan tukena ja kehittäjänä, mutta yhdessä vastaamme henkilöstöjohtamisen hyvästä tasosta.

Henkilöstötoiminnassa Kirkkohallituksen tavoitteena on toteuttaa oikeudenmukaista ja kilpailukykyistä henkilöstöpolitiikkaa. Kirkkohallitus on työnantaja, joka arvostaa henkilöstön osaamista ja tukee henkilöstön mahdollisuutta kehittyä työtehtävässään. Tavoitteenamme on kannustava työilmapiiri. Arvostamme pidempiaikaisia työsuhteita ja panostamme työkyvyn ylläpitoon, hyvään vuorovaikutukseen ja tiedonkulkuun sekä johtamiskulttuuriin. Toiminnassa sitoudumme noudattamaan Kirkkohallitusta työnantajana velvoittavia lakeja ja sopimuksia.

Kirkkohallituksen henkilöstöyksikkö pyrkii omalla tehtäväalueellaan luomaan edellytyksiä tavoitteelliselle ja tulokselliselle työskentelylle mm. hoitamalla Kirkkohallituksen operatiivisia henkilöstöprosesseja, pitämällä yllä työnantajakuvaa, organisoimalla Kirkkohallituksen yhteistä koulutusta strategian painopistealueilla sekä tukemalla työyhteisön toimintaa ja osaamisen kehittämistä. Henkilöstöyksikkö myös pitää yllä ja kehittää yhteisiä henkilöstöhallinnon toimintamalleja ja pelisääntöjä. Henkilöstöyksikön visiona on olla talon työntekijöitä varten.

Henkilöstöyksikkö kuuluu Kirkkohallituksen organisaatiossa kansliapäällikön toimistoon. Yksikössämme työskentelevät henkilöstöpäällikkö, henkilöstösihteeri ja toimistos sihteeri.

# TÄRKEIMMÄT TAPAHTUMAT VUODEN 2015 AIKANA

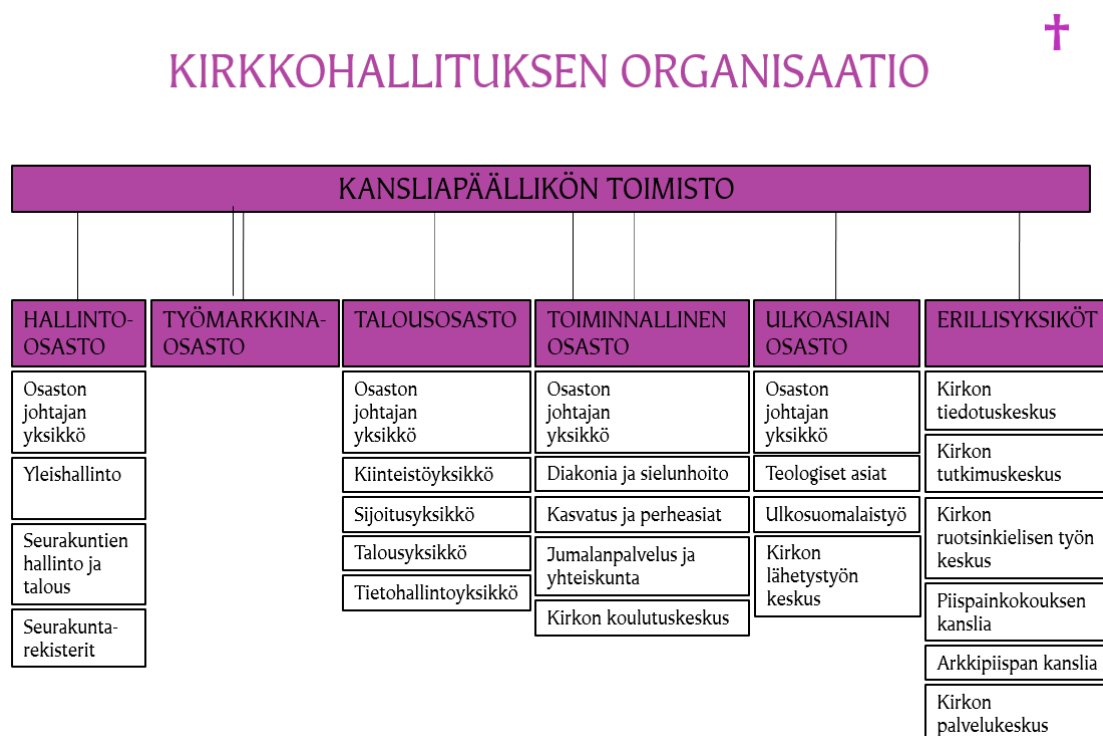
Henkilöstöhallinto hoitaa Kirkkohallituksen operatiivista henkilöstöhallintoa, työterveyshuollon ja työkyvyn ylläpidon koordinoitua, yhteistä henkilöstökoulutusta, intranet-viestinnän koordinoitua ja kehittämistä. Henkilöstöyksikkö hoitaa Kirkkohallituksen osastojen rekrytointi-ilmoittelun ja avustaa osastoja rekrytoinneissa. Lisäksi henkilöstöpäällikkö toimii Kirkkohallituksen henkilöstön työsuojelupäällikkönä ja koordinoi työsuojelutyötä ja yhteistoimintaa. Kipassa on lisäksi henkilöstöhallinnon henkilöstöä. He vastaavat omalta osaltaan Kipan henkilöstön asioiden hoitamisesta.

Vuosi 2015 oli henkilöstöhallinnossa työntäyteinen. Perustehtävien hoitamisen ohella jatkettiin uusien toimitilojen mukanaan tuomia järjestelyjä, turvallisuuskoulutusta ja pelastussuunnitelman mukaisia tehtäviä. Riskikartoitustyötä jatkettiin tekemällä kartoitus Kirkon koulutuskeskuksessa. Kevään 2015 aikana järjestettiin Kirkkohallituksen yhteinen esimiesvalmennus, otettiin käyttöön KirkkoHR -ohjelman kehityskeskusteluosio ja syksyllä henkilöstöhallinnon Populus-järjestelmän monitasoinen hyväksyntä -toimintamalli, valmistettiin kansliapäällikön toimiston yhteistyönä uuden intranetin käyttöönotto sekä laadittiin Kirkkohallitukselle työhyvinvointisuunnitelma.

## 1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

### 1.2. Kirkkohallituksen organisaatio

Oheiset kaaviot kertovat Kirkkohallituksen organisaatorakenteen ja henkilöstömäärän eri osastoissa ja yksiköissä (kirjavahvuus sekä työvahvuus 31.12.2015, henkilötyövuodet 2015). Suurimmat henkilöstömäärät ovat Kipassa, toiminnallisessa osastossa, talousosastossa ja Kirkon tiedotuskeskuksessa.



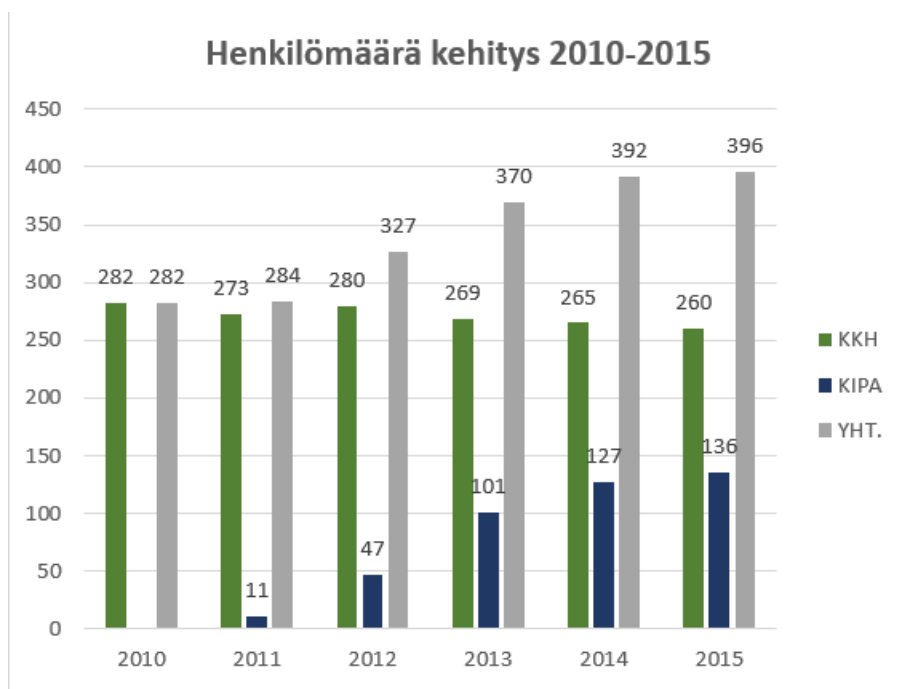
## Henkilömäärä osastoittain 31.12.2015

(kirjavahvuus ja työvahvuus, henkilötyövuodet)

Osasto	Lyhenne	Henkilöstöä	Työvahvuus	HTV 2015
Kansliapäällikön toimisto	KPT	11	9	
Hallinto-osasto	HaO	31	29	
Työmarkkinaosasto	TMO	8	8	
Talousosasto	TaO	38	36	
Toiminnallinen osasto	To	64	59	
Ulkoasiain osasto (sis. turistipapit ja -kanttorit)	KUO	32	31	
Kirkon tiedotuskeskus	KT	38	34	
Kirkon tutkimuskeskus	KTK	11	8	
Kirkon ruotsinkielisen työn keskus	KRTK	21	19	
Piispainkokouksen kanslia	PK	3	3	
Arkkipiispan kanslia	APK	3	3	
<b>Yhteensä</b>		<b>260</b>	<b>239</b>	<b>227,4</b>
Kirkon palvelukeskus	Kipa	136	132	131,5
<b>Kirkkohallitus yhteensä</b>		<b>396</b>	<b>371</b>	<b>358,9</b>

### 1.3. Henkilöstö

Kirkkohallituksessa työskenteli 31.12.2015 yhteensä 396 henkilöä, heistä Kipassa 136 (34 %) ja Kirkkohallituksessa 260 henkilöä (66 %). Vakainaista henkilökuntaa oli 310. Erilaisissa määräaikaissä viroissa tai tehtävissä, kuten projektitehtävissä tai toisen työntekijän sijaisena, oli 86 työntekijää.



Kipan henkilömäärän kasvu oli edellisvuotta vähäisempi, kasvua oli 9 henkilöä. Henkilöstömäärää kuvaavissa taulukoissa ja tilastoissa on huomioitava, että ne sisältävät

myös virkavapaalla tai työlomalla olevat työntekijät, joita tilastointihetkellä oli 31 henkilöä. Sivutoimiset työntekijät eivät sisälly kaikkiin taulukkoihin, koska heille ei ole määritelty työaika.

	Määräaikaiset	Vakinaiset	Yhteensä
<b>Naiset</b>	55	223	278
<b>%</b>	20 %	80 %	70 %
<b>Miehet</b>	31	87	118
<b>%</b>	26 %	74 %	30 %
<b>Kaikki yht.</b>	<b>86</b>	<b>310</b>	<b>396</b>
<b>%</b>	<b>22 %</b>	<b>78 %</b>	

Määräaikaisia henkilöitä oli edellisvuotta enemmän (6 henkilöä). Heitä oli eniten Kipassa (34 henkilöä) johtuen tilapäisen työruuhkan tasoittamisesta, kesälomasijaisuuksista sekä asiakkaiden vastaanottoprojektien tehtävistä. Kirkon ulkoasiain osaston määräaikaisten työntekijöiden runsas määrä johtuu ulkomaan turistityön henkilöistä (tilastointihetkellä 11 henkilöä). Määräaikaisia palvelussuhteita oli myös harjoittelijoilla, perhe-, opinto- ja vuorotteluvapaiden sijaisilla sekä määräaikaisia projektitehtäviä hoitavilla.

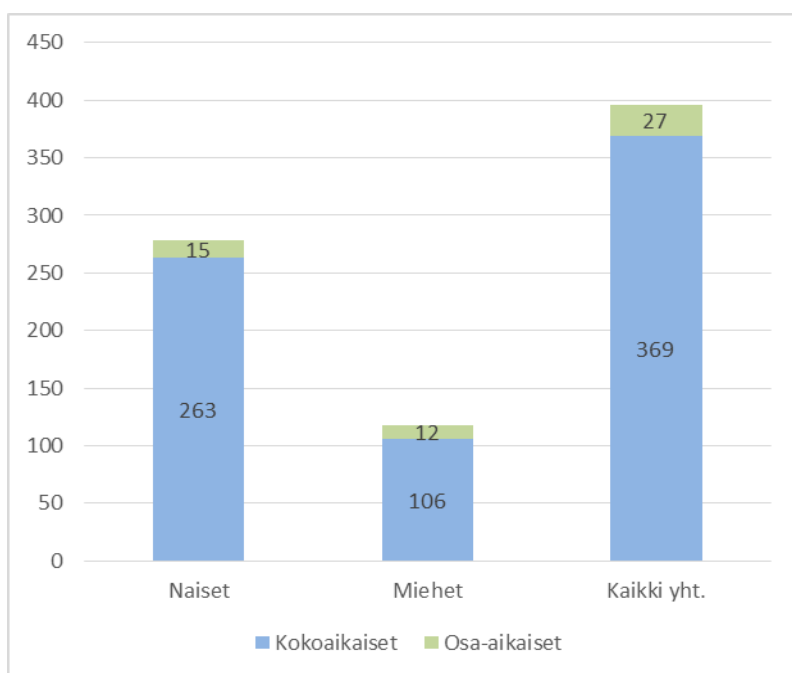
Vuorotteluvapaalla oli vuoden aikana 4 työntekijää. Kokoaikaista etättyötä teki yksi työntekijä ja osittaista etättyötä 22 työntekijää. Osittainen ja satunnainenkin etättyö on kertomusvuoden aikana yleistynyt. Tätä selittää osin se, että tietotekniikan kehitys ja muut apuvälineet, mm. kannettavat tietokoneet, nettineuvottelu, mahdollistavat aiempaa paremmin etättyön tekemisen. Lisäksi projekteihin ja hankkeisiin on ollut tarve palkata osaavaa henkilöstöä myös pääkaupunkiseudun ulkopuolelta, jolloin etättyömahdollisuuden tarjoaminen on helpottanut työn vastaanottamista ja mm. työmatkojen rasittavuutta.

Kokoaikaista henkilöstöä oli vuoden 2015 lopussa 369 työntekijää (93 %) ja osa-aikaisia 27 (7 %, näistä miehiä oli 12 ja naisia 15 ).<sup>1</sup> Osa-aikaisten työntekijöiden määrä oli edellisvuoden tasolla. Naisista osa-aikaisia oli 5 % ja miehistä 11 %. Osa-aikaisten miesten määrä johtuu lähinnä ulkomaantyön turistipapin ja kanttorin tehtäviä hoitavista. Osa-aikaisuudet johtuvat em. lisäksi projektitehtävistä ja mm. osittaisista virka- tai työvapaista sekä osittaisista hoitovapaista.

<sup>1</sup>Osa-aikaisessa palvelussuhteessa henkilö on, kun hänen työaikansa tai tehtävämääränsä on pienempi kuin koko-aikaisen työaika tai tehtävämäärä (virastotyö 36,25 h/vko ja yleinen säännöllinen työaika 38,25h/vko). Sivutoimiset työntekijät eivät sisälly henkilölukuihin, koska heidän työaikansa on alle 19 h / viikko.

## Koko- ja osa-aikaiset virka- ja työsuhteet 31.12.2015

(yhteensä 396 henkilöä)



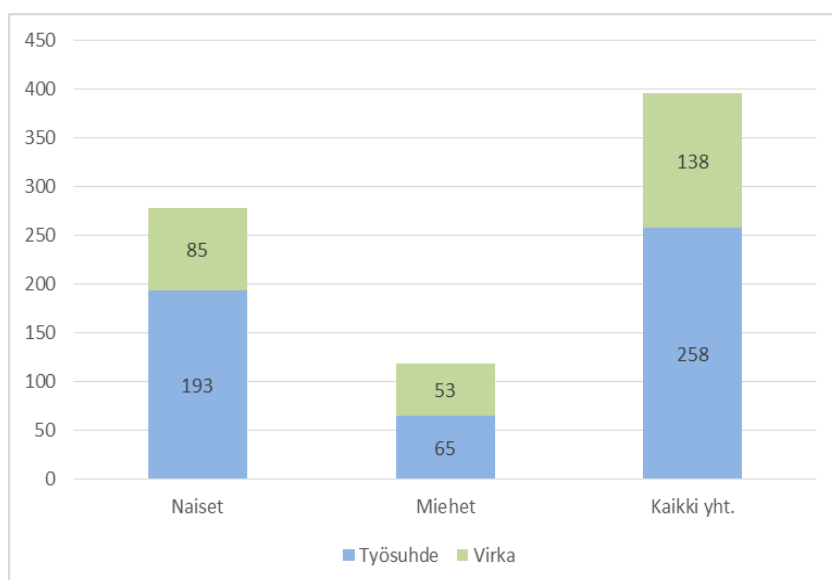
Virkasuhteisia henkilöitä oli Kirkkohallituksessa kertomusvuoden lopussa yhteensä 138 (35 % kaikista palvelussuhteista), 8 virkasuhdetta edellisestä vuodesta vähemmän. Vähennys tulee Kirkkohallituksen tehtävistä, joissa virkasuhteiden määrä ja suhteellinen osuus on viime vuosina vähentynyt. Virkoja on muutettu työsuhteiksi, ja niitä on myös lakkautettu tai jätetty täyttämättä. Virassa naisista oli 85, ja miehistä 53. Täytettynä olevia virkoja oli Kipassa 2, Kirkkohallituksessa 136. Kirkkohallituksessa virkasuhteita oli 52 % kaikista palvelussuhteista.

Työsopimussuhteisia henkilöitä oli 258, lisäystä edellisestä vuodesta 12. Työsuhteisten tehtävien osuus oli 65 % kaikista palvelussuhteista, heistä naisia oli 193 ja miehiä 65. Kipan palvelussuhteista 99 % oli työsuhteita, Kirkkohallituksessa tämä osuus oli 48 %.

Naisten suhteellisen suuri osuus työsuhteisessa selittyy sillä, että suurin osa Kipan toimihenkilötehtävistä on sellaisia, joihin työnhakijaksi hakeutuu etenkin naisia (taloushallinnon ja palkanlaskennan tehtävät).

## Virka- ja työsuhteiset 31.12.2015

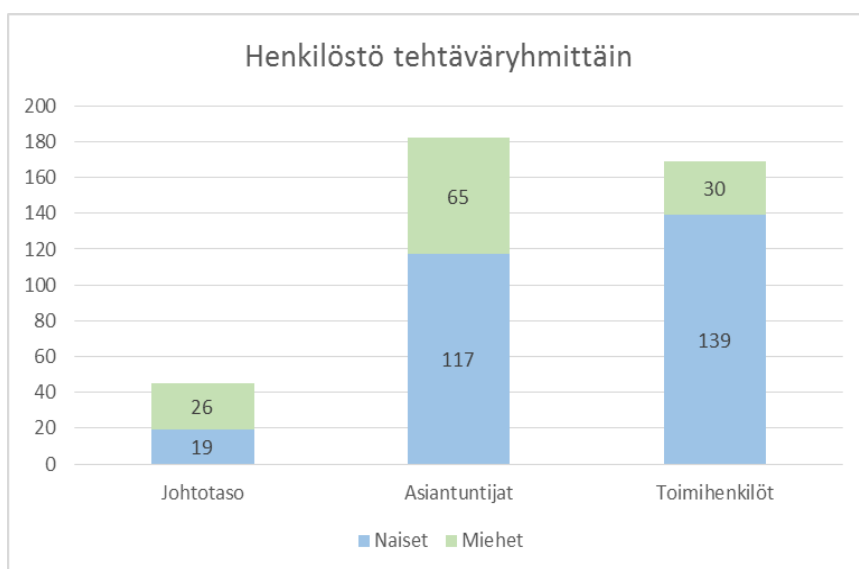
(yhteensä 396 henkilöä)



### 1.4. Henkilöstö tehtäväryhmittäin

Kertomusvuonna esimies- ja johtotason tehtävissä oli yhteensä 45 henkilöä (naisia 19 ja miehiä 26). Naisia on näissä tehtävissä edelleen vähemmän. Asiantuntijatehtävissä työskenteli yhteensä 182 henkilöä, heistä 160 Kirkkohallituksessa (naisia 64 % ja miehiä 36 %). Toimihenkilötehtävissä oli yhteensä 169 henkilöä, heistä 106 Kipassa.

Naisten osuus toimihenkilötehtävissä oli 82,2 %, ja miesten 17,8 %. Tämä johtuu tehtävien luonteesta ja etenkin Kipan henkilöstörakenteesta. Tosin miesten osuus on kasvanut Kipassa. Kipassa naisten osuus henkilöstöstä oli yhteensä 89 %, ja heistä 64 %, työskenteli toimihenkilötehtävissä.



## 1.5. Henkilöstön ikäjakauma

Henkilöstön ikäjakaumaa kuvataan viiden vuoden luokkavälein sekä keski-ikä, joka laskettiin raportointivuoden ja syntymävuoden erotuksena. Henkilökunnan ikäjakaumassa on mukana vakituksessa sekä määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa olevat päätoimiset ja osa-aikaiset sekä virkavapaalla tai työlomalla olevat työntekijät.

Kirkkohallituksen henkilökunnan keski-ikä on 46,1 vuotta (46,5 v. edellisenä vuotena). Naisten kohdalla keski-ikä on nuorentunut noin vuodella, samoin miesten. Eniten henkilöitä oli ikäryhmissä 45–54 ja 55–59 -vuotiaat. Alle 40-vuotiaita oli yhteensä 111, mikä on 28 % koko henkilökunnasta, ja yli 50-vuotiaita työntekijöitä puolestaan oli 42 % (168 työntekijää).

Henkilöstön ikää kuvataan viiden vuoden välein:

Henkilöstön ikä	Lukumäärä
Alle 20	0
20–24	3
25–29	28
30–34	34
35–39	46
40–44	49
45–49	68
50–54	68
55–59	63
60–64	30
65-	7
Yhteensä	396
Keski-ikä	46,1 vuotta
Naiset	44,6 vuotta
Miehet	47,3 vuotta

Kertomusvuonna eläkkeelle siirtyi 8 työntekijää. Ikäryhmään 60-vuotiaat ja tätä vanhemmat sijoittuu 37 henkilöä, joten lähimpien vuosien aikana on edelleen odotettavissa vaihtuvuutta eläkkeelle siirtymisen myötä.

Eläköityminen yhdessä määräaikaisten henkilöiden ja vaihtuvuuden kanssa asettaa todellisen haasteen uuden henkilöstön rekrytoinnille, perehdyttämiselle, osaamisen ja hiljaisen tiedon siirtämiselle. Kirkkohallitus toimii tehtäväalueella, jossa osaavista henkilöistä kilpaillaan samalla alueella toimivien organisaatioiden kesken, mutta myös ns. ”vapailta markkinoilla” (talous-, laki-, hallinto-, viestintä- ja toimistotehtävät). Osa asiantuntijatehtävistä on luonteeltaan sellaisia, joissa esim. hakijamäärät tehtävän erityisluonteen vuoksi ovat pienet. Kilpailua käydään hyvistä hakijoista. Tällöin on oleellista se, millainen kuva Kirkkohallituksesta työnantajana yleensä työmarkkinoille välittyy, sen roolista kirkon keskushallintona ja eri tehtävien haasteellisuudesta. Tässä mielessä myös henkilöstötoiminnolla ja tavalla, jolla henkilöstöasioita hoidetaan, on merkitystä työntantajakuvan luomisessa.

## **2. TYÖAIKA**

---

### **2.1. Työajan jakautuminen**

---

Kirkkohallituksen henkilökunnan säännöllinen vuosityöaika oli 744 147 tuntia ajalla 1.1.–31.12.2015 (723 840 tuntia v. 2014) ja tekemätön vuosityöaika 172 463 tuntia (125 055 tuntia v. 2014). Tekemätön vuosityöaika sisältää suurimpana ryhmänä vuosilomat, perhevapaat ja muut palkalliset ja palkattomat vapaat, sairauspoissaolot, tapaturmat, koulutus- ja opintovapaan poissaolot. Tekemättömän vuosityöajan suhteellinen osuus (23 %) oli edelliseen vuoteen verrattuna noussut (20 %). Ero johtuu osin siitä, että vuoden 2014 aikana kaikki tähän raporttiin tuodut poissaolot eivät vielä vastaavalla tavalla kirjaantuneet Populus-järjestelmään.

Kirkkohallituksessa on perinteisesti tehty runsaasti lisä- ja ylitöitä, vaikkakin näiden tuntien määrä on viime vuosina vähentynyt. Vuoden 2015 aikana ylitöitä tehtiin yhteensä 7902 tuntia, mikä on 1,06 % säännölliseen vuosityöaikaan suhteutettuna. Tämä suhdeluku on pysynyt ennallaan edellisiin vuosiin verrattuna. Ongelmana lisä- ja ylityön tekemisessä on, etteivät ne jakaudu tasaisesti koko henkilöstön kesken. Asiantuntija- ja esimiestyöhön kuuluu Kirkkohallituksessa paljon kokouksia, neuvotteluja ja verkostopalavereita, usein työpaikan ja työajan ulkopuolella. Merkittävä osa työajasta, keskimäärin päivä viikossa, käytetään erilaisissa kokouksissa. Suuri kokousten ja palaverien määrä lisää ylityön tarvetta, mikä puolestaan lisää työn henkistä ja fyysistä kuormittavuutta.

Kokoustamiseen ja matkustamiseen käyttävää aikaa sekä lisä- ja ylityöhön tekemistä on pyritty vähentämään esim. videokokousten avulla sekä etätyömahdollisuuksilla.

Etätyön tekeminen onkin lisääntynyt. Osittaista etätyötä (1-2 päivä viikossa) teki 22 henkilöä. Satunnaisia etätyöpäiviä henkilökunnalla oli kertomusvuonna 596 päivää (1143,5 päivää v. 2014) ja niitä teki 104 työntekijää (97 työntekijää v. 2014). Satunnaisia etätyöpäiviä tehneistä 64 oli naisia, miehiä 40. Etätyöpäivistä naiset tekivät 312 päivää ja miehet 284 päivää. Vuoden 2015 etätyöpäivien pienempi määrä johtuu siitä, että henkilöstö on siirtynyt itse tallentamaan tapahtumia Populusiin ja todennäköisesti kaikkia etätyöpäiviä ei ole tallennettu järjestelmään.

### **2.2. Matkakustannukset**

---

Kirkkohallituksen asiantuntijatyöhön kuuluu edelleen runsaasti matkustamista, vaikka uusia työtapoja, mm. nettineuvottelumahdollisuus, on otettu käyttöön. Matkapäivien keskittyvät etenkin asiantuntija- ja esimiesryhmille, joten joidenkin henkilöiden kohdalla matkapäivien osuus työajasta voi olla poikkeuksellisen suuri.

Nettineuvottelujärjestelmän on odotettu tuovan säästöä sekä matkakustannuksiin että matkoihin käytettyyn aikaan etenkin kotimaan matkustamisen kohdalla. Matkakustannukset ovat kuitenkin jopa edellisten vuosien tasolta kasvaneet.

Matkakustannukset olivat yhteensä 1 088 000 euroa (v. 2014 yhteensä 801 404 euroa), josta kotimaan matkojen osuus oli 575 000 euroa, 53 % kustannuksista, ja ulkomaan matkojen osuus 513 000 euroa.

### 3. OSAAMISPÄÄOMA JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

---

#### 3.1. Koulutusrakenne

---

Henkilöstön koulutustietoja kuvataan Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaisesti. Kirkkohallituksen henkilökunta on hyvin koulutettua. Korkeakoulututkinnon suorittaneita v. 2015 oli 64,39 % henkilöstöstä.

Koulutusrakenne 2015	Naiset	Miehet	Yhteensä
Ei tutkintoa	5	1	6
Ylempi perusaste	3	0	3
Keskiaste	38	17	55
Alin korkea-aste	67	10	77
Alempi korkeakoulu	60	22	82
Ylempi korkeakoulu	96	55	151
Tutkijakoulutus	10	12	22
<b>Yhteensä</b>			<b>396</b>

#### 3.2. Henkilöstön kehittäminen

---

Henkilöstökoulutukseen käytettiin kertomusvuonna 206 000 euroa (1,2 % palkkasummasta). Em. summa sisältää Kirkkohallituksen yhteisen koulutuksen määrärahan 30 000 euroa. Vuosisuunnittelun yhteydessä laaditaan koko Kirkkohallitusta koskeva koulutussuunnitelma, jota osastot ja yksiköt täydentävät omilla koulutussuunnitelmillaan. Henkilökohtaista kehittymistä käsitellään vuosittain kehityskeskusteluissa. Huomattava osa henkilöstön kehittämistä tapahtuu muodollisen koulutuksen ulkopuolella erilaisissa työryhmissä ja tiimityössä, kehittämishankkeissa, projekteissa sekä työssä oppimalla, koska työn ja tehtäväalueen kehittäminen on osa työtehtävää. Myös työnohjausta käytetään osana henkilöstön kehittämistä.

Keväällä järjestettiin Kirkkohallituksen esimiehille yhteinen johtamisvalmennus, joka piti sisällään 4,5 yhteistä valmennuspäivää ja lisäksi syksyllä oli mahdollisuus osallistua Vireänä työssä – Firstbeat -mittaukseen. Lisäksi esimiestyötä tuettiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa tarjoamalla mahdollisuutta esimiesten työnohjaukseen sekä esimiesamu-tilaisuudella. Sihteerien vuosittainen ammattia tukeva koulutus maksettiin yhteisen koulutuksen määrärahasta.

Kirkkohallitus käyttää Wistec Oy:n koulutuskortteja henkilökunnan atk-taitojen kehittämiseen. Vuonna 2015 kortista käytettiin 7 koulutuspaikkaa. Muuhun Kirkkohallituksen erilaisiin henkilöstön kehittämisen tilaisuuksiin osallistumisia oli kertomusvuoden aikana yhteensä 113. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli yhteensä 541 päivää. Muuhun, ei koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä henkilökunnalla oli 32 työpäivää. Kipa järjesti omalle henkilökunnalleen 105 sisäistä koulutustilaisuutta, joissa osallistumisia oli yhteensä 930, näistä naisten osuus oli 826 ja miesten 104.

### 3.3. Työhön perehdyttäminen

---

Henkilöstösihteerin antaman alkuperehdytyksen jälkeen perehdyttämisvastuu on pääsääntöisesti osastojen ja yksiköiden esimiehillä ja työntekijöillä. Uusille työntekijöille järjestettiin kirkon talossa kaksi yhteistä perehdyttämispäivää (Työssä Kirkkohallituksessa -päivä), johon osallistui yhteensä 13 työntekijää. Uuden henkilön perehdyttämiseen on kuulunut myös henkilöstöpäällikön pitämä perehdyttämispalaveri mahdollisimman pian työhöntulon jälkeen. Kipa on järjestänyt oman perehdyttämisesä Oulussa ja Porvoossa. Ulkomailla työskenteleville siirtolaispapeille ja vapaaehtoisille työntekijöille on ulkosuomalaistyön yksikkö järjestänyt omat tilaisuutensa.

Kirkkohallituksen intranetissä on perehdytysmateriaalia yksiköiden tueksi ja perehdyttämistä on tuettu kouluttamalla yksiköiden henkilöstöä perehdyttämisen järjestämiseen.

Tehtävään siunaamisen tilaisuuksia järjestettiin Helsingissä kaksi ja Oulussa yksi uusille, vakinaiseen palvelussuhteen tuleville. Tehtävään siunaamisen käytäntö aloitettiin kesäkuussa 2011.

## 4. HENKILÖSTÖN SAATAVUUS JA SITOUTUMINEN

---

### 4.1. Palvelusuhteen kesto

---

Henkilön työhistoriaa kuvataan nykyisen työnantajan palveluksessa oloaikana alla esitetyllä asteikolla prosentteina koko henkilömäärästä (396).

Henkilön työhistoria	%
Alle vuosi	29,5
1-4 vuotta	40
5-9 vuotta	14
10-14 vuotta	6
15-19 vuotta	6
20-24	1,5
25-	3
Yhteensä	100

Kipan henkilömäärän kasvu vuosina 2013–2015 näkyy tilastossa siinä, että alle viisi vuotta työssä olleiden osuus on huomattavan suuri. Kipan lisäksi lukuihin vaikuttaa turistikyöihin rekrytoitujen henkilöiden määrä, sekä erilaisissa projektitehtävissä olevien ja sijaisuuksia hoitavien henkilöiden määrä.

### 4.2. Vaihtuvuus

---

Kertomusvuoden aikana uusia henkilöitä tuli palvelussuhteeseen yhteensä 80 henkilöä, heistä vakinaisiksi 15 (Kirkkohallitukseen 13, Kipa 2). Palvelussuhteita päättyi yhteensä 71, näistä 19 vakinaisia palvelussuhteita, joista 8 henkilöä siirtyi eläkkeelle. Vakinaisessa palvelussuhteessa olevien lähtövaihtuvuus oli 4,8 % (6,6 % v. 2014).

Vaihtuvuus	Uusia henkilöitä			Lähteneet			
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä		Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Kirkkohallitus				Kirkkohallitus			
- miehiä	4	23	27	- miehiä	7	20	27
- naisia	9	23	32	- naisia	9	20	29
	13	46			16	40	56
KIPA				KIPA			
- miehiä	2	2	4	- miehiä	1	2	3
- naisia		17	17	- naisia	2	10	12
	2	19	21		3	12	15
<b>Yhteensä</b>	<b>15</b>	<b>65</b>	<b>80</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>19</b>	<b>52</b>	<b>71</b>

Edellä oleva tilasto sisältää 22 henkilöä, joiden palvelussuhde sekä alkoi että päättyi kertomusvuoden aikana (Kirkkohallitus 17, Kipa 5). Näitä henkilöitä olivat esimerkiksi ulkосуomalaisyön turistityöhön tulleet turistipapit ja kanttorit (yhteensä 24 henkilöä), harjoittelijat ja kesätyöntekijät (yhteensä 13 henkilöä) sekä muihin lyhytkestoisiin projektitöihin palkatut henkilöt. Sisäisessä työkierrossa hoitamassa toisen tehtävän sijaisuutta tai projektitehtävää oli Kipassa 16 henkilöä ja Kirkkohallituksessa 13 (yhteensä 29 henkilöä).

Henkilöstön vaihtuvuus, sisäinen tehtävästä toiseen siirtyminen, määräaikaisten projekti- ja hankehenkilöiden sekä sijaisuuksien suuri määrä aiheuttaa paljon työtä mm. henkilöstö- ja tietohallinnossa sekä perehdyttämisessä. Tulevaisuudessa on tärkeää kiinnittää huomiota rekrytointien onnistumiseen, työntekijöiden jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen sekä uusien henkilöiden työhön perehdyttämiseen pysyvyyden varmistamiseksi.

### 4.3. Rekrytointi

Kertomusvuonna henkilöstön rekrytointi hakuilmoituksilla väheni hieman verrattuna edellisvuoteen. Ilmoitukset julkaistiin sähköisen rekrytointiohjelman KirkkoHR:n kautta. Hakukanavina käytettiin sähköisten kanavien (evl.fi/rekrytointi, oikotie.fi, Sakasti.fi) lisäksi sanomalehtiä (Helsingin Sanomat, Hufvudstadsbladet, Kotimaa ja Kyrkplassen) sekä kohdennettuja hakukanavia. Lisäksi ilmoitukset ovat olleet nähtävillä Kirkkohallituksen virallisella ilmoitustaululla ja intranetissä.

Seuraava taulukko sisältää kertomusvuoden ulkoiset haut, haettavana olleiden vakituisten ja määräaikaisten virkojen ja työsuhteiden hakijoiden määrän sekä valittujen määrän. Hakuja oli yhteensä 26 (johto 1, asiantuntijat 18, toimihenkilöt 7). Edellisenä vuonna ulkoisia hakuja oli yhteensä 35.

Hakuilmoituksella valitut viranhaltijat/työntekijät vuonna 2015					
Henkilöstöryhmät	Hakijoiden määrä		Valittujen määrä		Yhteensä
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	
<b>Asiantuntijat 26 henkilöä</b>					
määräaikainen virka/työsuhde	104	88	8	10	18
vakiuinen virka/työsuhde	217	156	4	4	8
<b>Johtotaso 1 henkilöä</b>					
vakiuinen virka/työsuhde	33	16	1	0	1
<b>Toimihenkilöt 6 henkilöä</b>					
määräaikainen virka/työsuhde	202	29	4	0	4
vakiuinen virka/työsuhde	46	6	1	1	2
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>602</b>	<b>295</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>33</b>

Rekrytointien ja hakijoiden määrässä näkyy Kipan toiminnan vakiintuminen; Kipassa ulkoisia hakuja oli seitsemän (16 hakuja v. 2014), joissa hakijoita oli yhteensä 283 ja näihin tehtäviin valittiin kuusi henkilöä. Lisäksi Kipassa oli vuoden aikana palvelukeskuksen sisäisiä rekrytointeja.

Kirkkohallituksen työnantajakuvan positiivisia, esillä pidettäviä viestejä ovat merkityksellinen työ, haasteelliset työtehtävät, hyvät työvälineet ja työ- ja toimitilat sekä joustavat työaikakäytännöt (liukuva työaika, mahdollisuus etätööhön, säästövapaaseen).

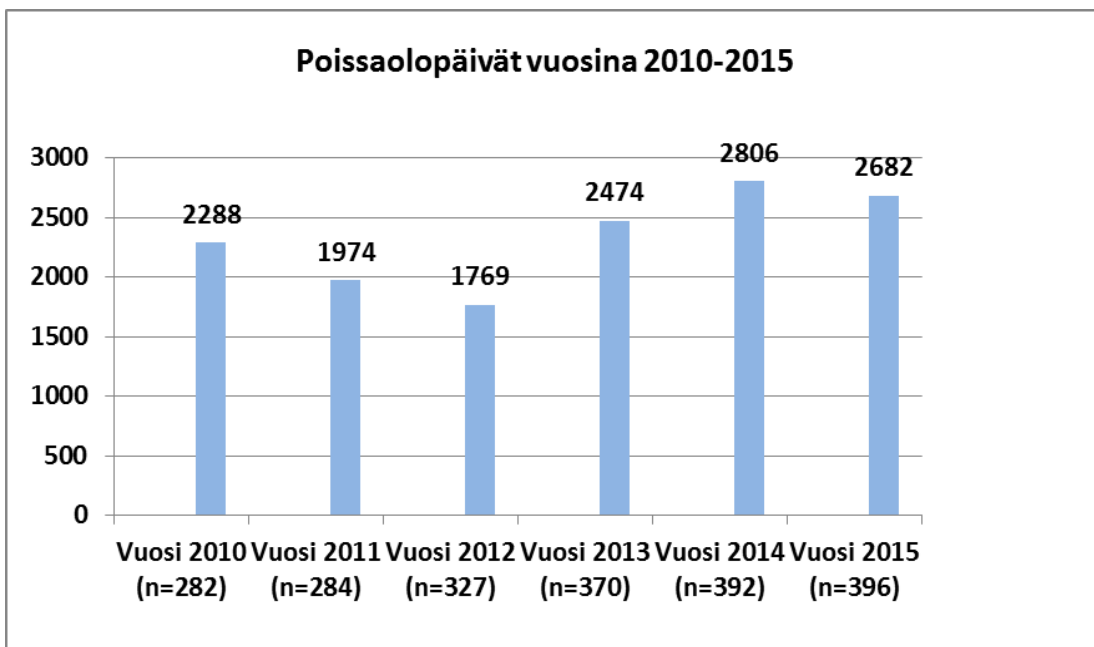
Kirkkohallituksen vetovoimatekijöinä rekrytoinneissa voi pitää henkilöstön työkyvystä huolehtimista mm. hyvän työterveyshuollon avulla, tukemalla työkykyongelmissa ja tarjoamalla mahdollisuutta palkalliseen kuntoutukseen. Kirkkohallitus tarjoaa mahdollisuuden työpaikkaruokailuun sekä tukee omaehtoista työkyvyn ylläpitoa liikunta- ja kulttuuriseteleillä. Henkilöstöllä on laaja sairausajan palkallisuusetu virka- ja työehtosopimuksen mukaan, ja virka/työiän karttuessa pitenevä lomaoikeus. Kirkkohallitus huomioi myös henkilöstönsä merkkipäivät ja eläkkeellelähdon sekä palvelusvuodet (10, 20, 30 ja 40 vuotta) ja pitää yllä työyhteisöllisyyttä yhteisillä tilaisuuksilla (mm. retket, juhlat, aamuhartaudet, tehtävään siunaaminen). Työnantajakuvalla on tärkeä merkitys tulevaisuuden henkilöstön rekrytoinnissa, joten näitä positiivisia viestejä tulee pitää aktiivisesti esillä.

## 5. HENKILÖSTÖN TILA JA TOIMINTAKYKY

### 5.1. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen kehitystä tarkastellaan sairauspoissaolojen määrinä. Sairauspäiviä oli yhteensä 2682 päivää (2806 päivää v. 2014). Sairauspoissaolojen keskipituus poissa ollutta henkilöä kohden oli 9,6 päivää (10,9 päivää henkilöä kohden v. 2014). Sairauspoissaolot ovat kehittyneet edellisvuoteen verrattuna hyvään suuntaan.

Sairauspoissaolopäivien kehitys vuosina 2010–2015:



Sairauspoissaolot säännöllisestä vuosityöajasta laskettuna ovat vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna, poissaoloprosentti oli 2,64 % (2,8 % v. 2014), ja yhdessä taturmapoissaolojen kanssa 2,67 % (2,84 % v. 2014). Suurimmat sairauspoissaolojen syyryhmät olivat Lääkärikeskus Aavan raportin mukaan hengityselintensairaudet, tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sekä mielenterveyden häiriöt, joista myös aiheutui eniten käyntejä työterveyshuollossa.



Työssäjaksamisen tueksi ja työkykyongelmien ennaltaehkäisemiseksi on Kirkkohallituksessa käytössä varhaisen tuen toimintamalli. Varhaisen tuen tavoitteena on siirtää näkökulma työkyvyttömyydestä työkyvyn ylläpitoon ja tarttua havaittuun ongelmaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Sairauspoissaoloja seurataan aktiivisesti, mutta myös muu työkykyongelmasta kertova oireilu on merkki, että asiaan tulee tarttua. Työterveyshuollon kanssa seurataan työssäjaksamisen tilannetta yhteisissä palavereissa. Myös varhaiskuntoutukseen panostetaan. Kertomusvuoden aikana kuntoutukseen osallistui kuusi henkilöä.

## 5.2. Työtapaturmat

---

Työtapaturmia sattui kertomusvuoden aikana yhteensä 7, joista Kipassa 1 (v. 2014 tapaturmia oli yhteensä 12). Tapaturmien aiheuttamia poissaolopäiviä oli yhteensä 24 (v. 2014 päiviä oli 62). Kaikki tapaturmat sattuivat työmatkalla. Tapaturmapoissaolojen osuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 0,03 % (0,05 % v. 2014). Tapaturmattomia päivien ennätys oli 155 kalenteripäivää.

Tapaturmat v. 2015	Naiset	Miehet	Yhteensä
Tapaturmia	7	-	7
Henkilöitä	7	-	7
Poissaolotapauksia	3	-	3
Työpäiviä	18	-	18
Kesto työpäivinä	Naiset	Miehet	
1	1	0	
2-3	0	0	
4-10	1	0	
11-160	1	0	
Poissaolo kalenteripv.	24	0	24

Työtapaturmatilanne on otettu yhteistyötoimikunnan asialistan vakioaiheeksi seuraamalla tapaturmattomien päivien kertymistä. Tapaturmien ennaltaehkäisyyn on kiinnitetty huomiota myös siten, että työsuojelupäällikkö on käynyt työpaikalla sattuneet tapaturmat läpi ko. henkilön kanssa siinä mielessä, olisiko tapaturma voitu välttää ja miten vastaava tilanne voidaan estää. Jos korjaavia toimenpiteitä on ollut mahdollista toteuttaa, on ne pyritty tekemään mahdollisimman nopeasti (esim. huomiomerkinnät porrastasanteisiin, piha-alueen hiekoitus jne.).

## 6. PANOSTUKSET HENKILÖSTÖÖN

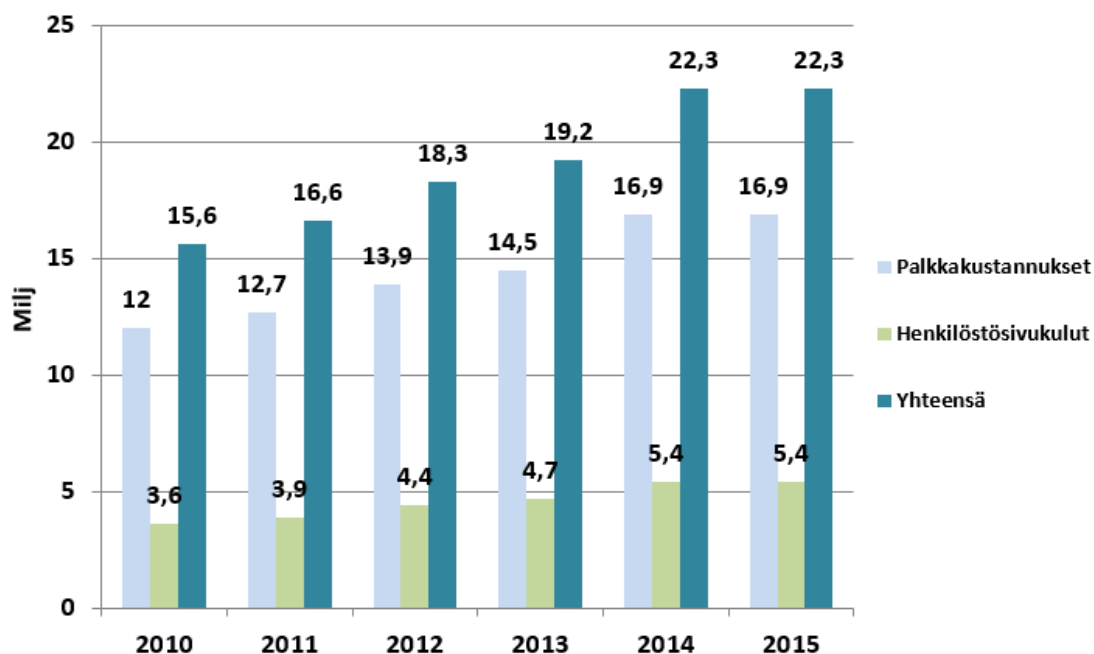
---

### 6.1. Palkka- ja henkilöstökustannukset

---

Kirkkohallituksen palkkakustannukset olivat 16,87 M€ vuonna 2015. Em. luku pitää sisällään kustannukset säännöllistä palkoista, lisä- ja ylityökorvauksista, muista lisäpalkkioista tai palkanlisistä sekä lomapalkat ja lomarahat. Henkilöstökustannuksilla tarkoitetaan palkkakustannuksia, joihin on lisätty sivukulut eli sosiaaliturvamaksut ja muut välilliset kustannukset, esim. eläke- ja vakuutusmaksut. Nämä ns. henkilöstösivukulut olivat yhteensä 5,45 M€. Palkka- ja henkilöstökustannukset olivat v. 2015 yhteensä 22,32 M€. Palkkakustannukset olivat edellisvuoden tasolla.

## Palkka- ja henkilöstösivukulut 2010-2015



### 6.2. Työterveyshuolto

Kirkkohallituksen työterveyshuollon yhteistyökumppani oli Helsingissä, Järvenpäässä, Turussa ja Tampereella Lääkärikeskus Aava Oy, Oulussa Attendo Oy ja Porvoossa Porvoon Lääkärikeskus (Lääkärikeskus Aavan verkostokumppanit).

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti on kertomusvuonna maksettu työterveyshuoltoon oikeutetuille työntekijöille yleislääkäritasoinen avosairaanhoito tarvittavine laboratorio- ja röntgentutkimuksineen, uusien työntekijöiden työhöntulotarkastukset sekä ikäryhmätarkastukset. Työnantaja korvasi lisäksi nimettyjen työterveyslääkärien läheteellä erikoislääkäriin konsultaation työkyvyn arvioimiseksi tai sairauden hoidon määrittämiseksi. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset kasvoivat edellisestä vuodesta. Työterveyshuollon kustannusten osuus oli 327 313 euroa. Kustannuksiin vaikuttavat henkilömäärän kasvu ja vaihtuvuus (mm. uusille henkilöille tehtävät työhöntulotarkastukset) sekä sairausvakuutuslain muutos, joka tuo lisävelvoitteita työterveyshuollolle sekä työnantajalle. Lisäksi työterveyshuollon kustannuksissa on mukana esim. työterveyspsykologin esimiehille tarjotun työnohjauksen kustannukset sekä esimiesvalmennuksen sisällön Vireänä työssä-osuus. Myös työergonomiset tarkastukset työpisteillä sisältyvät näihin kustannuksiin.

#### Työterveyshuollon kustannukset, joihin sisältyvät myös tyky-toiminnan kustannukset:

Työterveys	Toteuma 2011	Toteuma 2012	Toteuma 2013	Toteuma 2014	Toteuma 2015
Bruttomenot €	198 815,43	221 871,88	276 865,75	340 514,00	368 849,00
KELA:n korvaus €	56 094,48	58 091,35	63 734,75	76 909,13	85 195,41
Nettomenot €	142 720,95	163 780,53	204 131,00	263 604,87	283 653,59

Työhönsijoitustarkastukset ja lääkäriissäkäynti ikäryhmätarkastuksen yhteydessä sisältyvät asiakaskäynteihin työterveyslääkärillä tai työterveyshoitajalla. Terveystarkastuskäyntejä joko työterveyslääkärillä tai työterveyshoitajalla oli yhteensä 185 käyntiä (228 v. 2014). Sairaanhoidokäyntejä joko työterveyslääkärillä tai työterveyshoitajalla oli yhteensä 1337 (1211 v. 2014) ja erikoislääkärillä 175 (195 v. 2014). Laboratorio- tai röntgentutkimuksia tehtiin yhteensä 2176 (2095 v. 2014). Työnäkölasiä korvattiin 10 työntekijälle.

Kertomusvuoden aikana yli vuoden Kirkkohallituksen palveluksessa olleilla työntekijöillä oli mahdollisuus käydä kerran vuodessa sopimuslääkäriasemalla silmälääkäriissä ja gynekologilla siten, että työnantaja korvasi lääkäripalkkion. Nämä kustannukset sisältyvät työterveyshuollon kustannuksiin.

Ikäryhmätarkastuksiin kutsutaan 40 vuotta täyttäneet henkilöt 5 vuoden välein, yli 50-vuotiaat kolmen vuoden välein ja 60 vuotta täyttäneet kahden vuoden välein. Osallistuminen näihin on ollut vapaaehtoista, mutta tätä etua on suositeltu käytettäväksi.

Työkyvyn ylläpito ja hyvinvointi on sekä henkilöstön itsensä että työnantajan asia. Työnantaja vastaa siitä, että työmäärä ja työn sisältö on mitoitettu osaamisen ja työajan mukaan, esimiestyö ja johtaminen ovat tarkastelun kestävä ja työkyvyn ylläpidon tuki on toimivaa (työterveyshuolto). Työnantaja vastaa myös siitä, että toimintaympäristö ja työolosuhteet ovat kunnossa, mihin viime vuosina on panostettu mm. uusimalla työpisteiden kalustusta (sähköpöydät). Työntekijä itse vastaa oman henkilökohtaisen työkykynsä ylläpidosta ja terveyttä ja toimintakykyä ylläpitävistä elämäntavoistaan, jota työnantaja voi tukea henkilöstöeduin. Esimiehiltä odotetaan henkilöstön työhyvinvoinnin tukea ja kannustusta, jolloin esim. työntekijöiden keskinäisen työmäärän tasaamisen ja töiden priorisoinnin tulisi olla kunnossa.

### **6.3. Työkyvyn ylläpito ja hyvinvointi**

---

Kirkkohallitukselle laadittiin kertomusvuoden aikana työhyvinvointisuunnitelma kattamaan vuodet 2015–2016. Suunnitelmassa määriteltiin työhyvinvointityön tavoitteet em. vuosille. Työhyvinvointi tarkoittaa Kirkkohallituksen tasolla sitä, että työ on mielekästä, sujuu tehokkaasti, tuottavasti ja turvallisesti, ja yksilön tasolla sitä, että hän voi työssään hyvin, on toimintakykyinen ja motivoitunut. Tavoitteellinen työhyvinvointityö on osa johtamista; se kuuluu osana henkilöstösuunnitelmaan ja strategiaan, ja on käytännössä osa päivittäistä esimiestyötä ja henkilöstöhallintoa.

Työtä työhyvinvoinnin eteen tehdään yhteistyössä useamman toimijan kanssa huomioiden myös työkykyä ylläpitävä toiminta, joka kohdistuu työntekijään, työhön ja työympäristöön. Henkilöstölle on järjestetty työhyvinvointiluentoja sekä Kirkon talon henkilöstölle yhteinen Vuosi kirkon talossa; inspiraatio – ja hyvinvointiluentosarja.

Työympäristössä on kiinnitetty erityistä huomiota työergonomiaan, mikä on tärkeää toimistotyössä. Työfysioterapeutin tekemiä ergonomisia tarkastuksia päätteiden ääressä työskentelevien työntekijöiden työtiloissa tehtiin kertomusvuonna 20 (20 vuonna 2014), joista 12 oli kyse työnäkölasiarpeen tarkistuksesta.

Työkykyä ylläpitävää toimintaa suunniteltaessa huomioidaan myös terveellisen ja monipuolisen ravinnon ja säännöllisten ruokailutottumusten merkitys, kannustus

liikunnan lisäämiseen ja yleensäkin hyvän fyysisen kunnon saavuttamiseen ja ylläpitoon sekä riittävän levon merkitykseen. Nämä ovat tärkeitä etenkin ikääntyvän henkilöstön kohdalla. Kirkkohallitus panostaa em. asioihin mm. tarjoamalla mahdollisuuden varhaiskuntoutukseen, työpaikkaruokailuun sekä tukemalla omaehtoista liikuntaharrastusta (kulttuuri- ja liikuntasetelit).

Työssä uupumisen problematiikkaan ja yksilölliseen työssä jaksamisen tukemiseen pyritään vastaamaan varhaisen tuen avulla. Yksilöllistä jaksamista on tuettu kertomusvuonna myös siten, että työntaja on korvannut nimetyn työterveyslääkärin läheteellä enintään viisi käyntiä työpsykologilla. Työntekijät voivat hakea tukea myös osallistuakseen hiljaisuuden retriittiin.

Virallisluonteisen työterveyshuollon ja tyky-toiminnan rinnalle tarvitaan edelleen henkilökunnan omaan aktiivisuuteen perustuvaa työkyvyn ylläpitämistä mm. aktiivisella ja säännöllisellä liikunta- ja muulla harrastustoiminnalla.

#### **6.4. Virkistystoiminta**

---

Kirkkohallitus edistää työntekijöidensä hyvinvointia mm. jakamalla henkilöstölle kulttuuri- ja liikuntaseteleitä kaksi kertaa vuodessa. Seteleitä jaettiin keväällä 15 kpl/työntekijä ja syksyllä 10 kpl/työntekijä. Etua käytti keväällä 296 (279 v. 2014) ja syksyllä 290 (282 v. 2014) työntekijää.

Liikunta- ja kulttuurisetelit on koettu monipuoliseksi työntekijöiden keskuudessa ja suosio näkyy myös käyttäjien määrässä. Virkistysmäärärahasta maksettiin liikunta- ja kulttuurisetelien lisäksi kevätretken, joulujuhlan ja kerran kuussa järjestettävien yhteiskahvien kulut, sekä henkilökunnan päiväkahvien kustannukset. Kirkon talossa henkilöstölle on tarjolla päiväkahvit kahviautomaateista, jotka on sijoitettu Kirkon talon eri kerroksiin taukotilojen yhteyteen.

#### **6.5. Vainiemi**

---

Vainiemi on tarkoitettu kirkon keskushallinnon henkilöstön ja heidän perheenjäsentensä ja vieraittensa virkistyskäyttöön. Vieraiden oleskelu Vainiemessä edellyttää talon omaan väkeen kuuluvan mukanaoloa.

Alueen ja sillä olevien rakennusten sekä veneiden käyttö on henkilökunnalle ilmaista. Ennakkovarausta ei tarvita, jos ei majoituta yöksi. Vainiemen käytössä on lähdetty siitä, että jokainen käyttäjä huolehtii käyttämiensä majoitustilojen sekä yhteisten tilojen siisteydestä. Majoitusvarauksia oli ylätalossa 54 (181 varausvuorokautta), ja alatalossa 53 varausta (217 varausvuorokautta). Päiväkävijöiden määrää ei tilastoida, joten todellisia kävijämääriä ei tiedetä. Vainiemeä käytetään myös Kirkkohallituksen eri osastojen ja yksiköiden työkokousten paikkana.

Vainiemen nettohoitomenot olivat 20.062 euroa (27.538 euroa vuonna 2014). Alueen rakennuksiin teetettiin normaaleja peruskunnostustöitä.

## 6.6. Työpaikkaruokailu ja kokoustarjoilu

---

Kirkkohallituksen henkilökunnan työpaikkaruokailu on järjestetty pääosin sopimuksin paikallisten toimijoiden kanssa (Helsinki, Järvenpää, Oulu) tai lounassetelieduin. Kirkon talon henkilökuntaravintolaa hoitaa Compass Group Oy (Eurest). Henkilöstöravintolassa on tarjolla lounas Kirkon talossa työskenteleville, Kirkkohallituksen vieraille ja talossa kokoustajille. Henkilökunta lounastaa verotusarvon hinnalla. Henkilöstöravintolassa kävi keskimäärin 90–110 lounastajaa päivittäin. Eurest hoitaa myös Kirkkohallituksen kokouskahvi- ja tilaustarjoilut.

## 6.7. Henkilöstön muistaminen

---

### Palvelusvuosi- merkkipäivälahjat

Palvelusvuosien merkkivuotta viettävät kutsuttiin kansliapäällikön lounaalle esimiehineen. Palvelusvuosien perusteella henkilöstölle on annettu lahja 10, 20, 30 ja 40 palvelusvuoden perusteella. Vuonna 2015 palvelusvuosilahjoja annettiin henkilökohtaisena lahjana 30 vuoden palvelun perusteella kahdelle työntekijälle, 20 vuoden palvelun perusteella neljälle työntekijälle ja 10 vuoden palvelun perusteella kolmelle työntekijälle.

Kirkkohallitus muistaa 50- ja 60-vuotta täyttäneitä ja eläkkeelle siirtyviä kirkkohallituksen työntekijöitä päättämällään tavalla.

### Kunniamerkit

Kirkkohallituksen anomuksesta myönnettiin yksi kunniamerkki: Suomen Valkoisen Ruusun komentajamerkki.

## 6.8. Asunnot

---

Kirkon keskusrahastolla on omistuksessaan 57 asuntoa. Nämä yksittäiset osakehuoneistot sijaitsevat pääsääntöisesti Helsingissä (49 asuntoa). Loput asunnoista sijaitsevat mm. Järvenpäässä, Espoossa ja Orivedellä. Asunnoista on n. 30 % vuokrattu Kirkkohallituksen työntekijöille. Kirkon keskusrahaston asuntostrategian mukaisesti asunnot on ensisijaisesti tarkoitettu vuokrattavaksi työntekijöille.

## 7. YHTEISTYÖTOIMIKUNTA

---

Kirkkohallituksen ja Kirkon palvelukeskuksen yhteisen yhteistyötoimikunnan toimikausi alkoi vuoden 2014 alusta, ja päättyy vuoden 2017 lopussa. Kuluvana vuonna puheenjohtajana toimi työsuojeluvaltuutettu Ann-Mari Holländer 31.5.2015 saakka, sen jälkeen työsuojeluvaltuutettu Elina Nordman 31.12.2015 saakka.

Yhteistyötoimikunnassa henkilöstön edustajina olivat Ann-Mari Holländer työsuojeluvaltuutettu, puheenjohtaja (31.5. saakka), Elina Nordman työsuojeluvaltuutettu, yhteistyötoimikunnan puheenjohtaja (1.6. alkaen) ja -sihteeri, Tuula Koskinen pääluottamusmies, Eeva Toivari pääluottamusmies, Pekka Tukeva (1.6.–31.8.) pääluottamusmies, Ilkka Sipiläinen pääluottamusmies, Marjo Hurskainen työsuojeluvaltuutettu

(Kipa), Piia Niskala varatyösuojeluvaltuutettu (Kipa) ja Kirsi Leviäkangas luottamusmies (Kipa). Työnantajan edustajina olivat Jukka Keskitalo kansliapäällikkö, Päivi Venäläinen henkilöstöpäällikkö, työsuojelupäällikkö ja Erja Jaatinen controller, työsuojelupäällikkö (Kipa), asiantuntijajäsen Juha Kääriäinen kiinteistöpäällikkö, varatyösuojelupäällikkö. Kertomusvuonna yhteistyötoimikunta kokoontui neljä kertaa.

Yhteistyötoimikunta käsitteli toimintavuonna yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia tehtäviä ja seuraavia asioita: yhteistyötoimikunnan toimintakertomus ja toimintasuunnitelma, työterveyshuollon määrärahojen käyttö ja työterveyshuollon asiakaspalvelun laatu ja kehittäminen, työterveyshuollon kustannukset ja korvaushakemus KELAlta, työterveyshuollon toimintakatsaus ja toimintasuunnitelma, henkilöstötilinpäätös, kirkkohallituksen budjetti sekä henkilöstösuunnitelma, koulutusbudjetti ja koulutus v. 2016, työsuojelun toimintaohjelma, virkistystoiminnan määrärahojen anomus, käyttö ja seuranta, tapaturmaseurannan raportointi.

Lisäksi käsiteltiin ajankohtaisia muita asioita, mm. Kirkon talon ja koulutuskeskuksen riskikartoitus, työsuojeluvaltuutetun täydennysvaali, Kirkkohallitus – savuton työpaikka, tietohallinnon järjestelyt Seinäjoen IT-alueen ja Kirkon keskusrahaston IT-alueen yhdistäminen 1.1.2016, Kirkon eläkerahaston eriyttäminen omaksi organisaatiokseen, Kirkon palvelukeskuksen organisaatiojärjestelyt, työmarkkinajärjestöjen päihdesuositus, Kirkkohallituksen työhyvinvointisuunnitelma, Kirkkohallituksen intran uudistus ja pelastautumisharjoitus Kirkon talossa.

Henkilöstöinfoja (yhteistoimintasopimuksen edellyttämät asiat) järjestettiin Helsingissä kaksi ja Oulussa henkilöstö- ja kuukausi-infoja pidettiin noin kerran kuukaudessa, yhteensä 10 kertaa. Lisäksi henkilökunnalle kerrottiin ajankohtaisista asioista kerran kuukaudessa järjestettävillä kuukausikahveilla (Helsinki) ja muissa yhteisissä tilaisuuksissa.

## **8. TASA-ARVO**

---

Kirkkohallituksen virastokollegio asetti kertomusvuoden aikana työryhmän päivittämään Kirkkohallituksen vuodelta 2007 olevan tasa-arvosuunnitelman. Päivitystyö on pitänyt tehtäväksiannon mukaisesti sisällään myös 1.1.2015 voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain näkökulman. Työryhmän esitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi valmistui vuoden 2016 puolella.

Intran tietosisällössä on huolehdittu siitä, että rekrytointiin, kehityskeskusteluun sekä tasa-arvosuunnitelmaan liittyvä materiaali ja ohjeistus on dokumentoitu omana kokonaisuutenaan nähtäville intranettiin.

**Henkilöstön määrä 2010 - 2015**

Henkilöstön määrä	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Vakinaiset viranhaltijat ja työntekijät	222	218	254	275	312	310
Määräaikaiset ja projektityöntekijät	60 23,60 %	66 23,20 %	73 22,30 %	95 25,70 %	80 20,60 %	86 21,70 %
Virkavapaalla/työlomalla olevat työntekijät (sisältyy edellisiin)	9 3,20 %	13 4,60 %	15 4,60 %	15 4,10 %	15 3,82 %	28 7,07 %
<b>Yhteensä työntekijöitä</b>	<b>282</b>	<b>284</b>	<b>327</b>	<b>370</b>	<b>392</b>	<b>396</b>

**Henkilöstö tehtäväryhmittäin v. 2015**

Tehtäväryhmät	Johtotaso	Asiantuntijat	Toimihenkilöt	Yhteensä
<b>Naiset</b>	19	117	139	275
<b>Miehet</b>	26	65	30	121
<b>Yhteensä</b>	45	182	169	396
%-jakauma	Johtotaso	Asiantuntijat	Toimihenkilöt	Yhteensä
<b>Naiset</b>	41,6	59,3	87,2	67,6
<b>Miehet</b>	57,8	40,7	12,8	32,4
<b>%-osuus koko henkilöstöstä</b>	11,4	46,0	42,7	

Äitiys-, isyys tai vanhempainvapaiden käyttö 2015			
	Naiset	Miehet	
Äitiys- tai isyysvapaa	8	6	
Vanhempainvapaa	12	0	
Hoitovapaa	7	0	
Yhteensä	27	6	
Tilapäinen hoitovapaa, päiviä	182	58	240

### Vainiemen kävijätilasto

Vuosi	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Ylätalo</b>											
<b>varaukset</b>	65	58	57	49	55	49	49	40	43	44	54
<b>varattuna vrk</b>	189	196	196	183	201	166	152	145	166	174	181
<b>Alatalo</b>											
<b>varaukset</b>	71	74	65	53	56	52	56	52	53	52	53
<b>varattuna vrk</b>	214	229	210	190	200	175	197	196	206	189	217

Sisäiset koulutukset (Kipa) vuonna 2015				
Koulutus	Koulutusten määrä	Osallistujamäärä	Naisia	Miehiä
Ammatilliset	52	358	328	30
Esimieskoulutus/esimiesvalmennus	15	50	44	6
Johtoryhmän valmennus	2	11	9	2
Kipan yhteiset koulutukset	5	425	372	53
Ruotsin kieli	31	86	73	13
<b>Yhteensä</b>	<b>105</b>	<b>930</b>	<b>826</b>	<b>104</b>

# KIRKKOHALLITUS

ISSN 1458-1221

Kirkkohallitus  
Eteläranta 8  
PL 210  
00131 HELSINKI  
Puh. (09) 18021