

Henkilöstötilinpäätös 2011

SISÄLLYS

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2011	4
HENKILÖSTÖJOHTAMINEN KIRKKOHALLITUKSESSA	4
TÄRKEIMMÄT TAPAHTUMAT VUODEN 2011 AIKANA	5
1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	6
1.2. Kirkkohallituksen organisaatio	6
1.3. Henkilöstö	7
1.4. Henkilöstö tehtäväryhmittäin	9
1.5. Henkilöstön ikäjakauma	9
2. TYÖAIKA	11
2.1. Työajan jakautuminen	11
2.2. Henkilökunnan matkapäivät ja matkakustannukset	11
3. OSAAMISPÄÄOMA JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN	12
3.1. Koulutusrakenne	12
3.2. Henkilöstön kehittäminen	12
3.3. Työhön perehdyttäminen	13
4. HENKILÖSTÖN SAATAVUUS JA SITOUTUMINEN	14
4.1. Palvelusuhteen kesto	14
4.2. Vaihtuvuus	14
4.3. Henkilöstön sitoutuminen	15
4.4. Rekrytointi	15
5. HENKILÖSTÖN TILA JA TOIMINTAKYKY	16
5.1. Sairauspoissaolot	16
5.2. Työtapaturmat	18
5.3. Henkilöstökysely	19
6. PANOSTUKSET HENKILÖSTÖÖN	20
6.1. Palkka- ja henkilöstökustannukset	20
6.2. Työterveyshuolto	21
6.3. Työkyvyn ylläpito ja hyvinvointi	22
6.4. Virkistystoiminnan määräraha	22
6.5. Vainiemi	23
6.6. Työpaikkaruokailu ja kokoustarjoilu	23
6.7. Henkilöstön muistaminen	24
6.8. Asunnot	24
7. YHTEISTYÖTOIMIKUNTA	24
8. TASA-ARVO	25
TILASTOLIITE	26

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2011

Henkilöstötilin päätöksen tehtävänä on antaa tietoa Kirkkohallituksen henkilöstövoimavarojen tilasta ja kehityksestä. Se kuvaa organisaatiomme osaamispääomaa ja henkilöstön rakennetta, ja on niin johdon kuin henkilöstönkin väline henkilöstön kehittämisessä ja hyvinvoinnin parantamisessa. Henkilöstövoimavarojen arviointi on olennainen osa tuloksellisuuden arviointia.

Henkilöstötilin päätös on myös henkilöstöä koskevien tietojen tiivistelmä, jota voidaan hyödyntää henkilöstöstrategian laadinnassa, työyhteisön kehittämishankkeissa, henkilöstön koulutuksen suunnittelussa, työkykyä ylläpitävän toiminnan sekä yleensä henkilöstöä koskevien toiminnan suunnittelussa ja arvioinnissa. Se tukee päätöksentekoa ja auttaa arvioimaan tulevaisuuden näkymiä.

Kertomusvuoden henkilöstötilin päätöksen on laatinut työryhmä, jonka puheenjohtajana on ollut henkilöstöpäällikkö Päivi Venäläinen ja muina jäseninä työsuojeluvaltuutettu, työalasihteeri Ann-Mari Holländer sekä pääkirjanpitäjä, pääluottamusmies Markku Vasara. Työryhmän sihteerinä on toiminut henkilöstösihteeri Elina Nordman. Tilastomateriaalin kokoamisessa on merkittävän työpanoksen antanut toimistosihhteeri Suvi Heikkinen.

Henkilöstötilin päätös kuvaa Kirkkohallituksen tilannetta 31.12.2011. Tiedot on kerätty pääosin Status –palkanlaskennan ja henkilöstöhallinnon ohjelmasta. Tähän henkilöstötilin päätökseen ei ole sisällytetty tietoja tuomiokapitulien henkilökunnasta.

Henkilöstötilin päätös annetaan kirkolliskokoukselle, Kirkkohallitukselle ja henkilökunnalle. Henkilöstötilin päätöksen varsinaisessa tekstiosuudessa käsitellään vuoden 2011 tilannetta ja lopussa on erillinen tilastoliite, jossa on esillä eri aihealueiden pidemmän aikavälin tilastomateriaali.

HENKILÖSTÖJOHTAMINEN KIRKKOHALLITUKSESSA

Henkilöstötoiminto nojautuu tehtävässään Kirkkohallituksen perustehtävään, sekä koko kirkkoa koskevaan strategiaan, visioon ja arvoihin (Meidän Kirkko, Osallisuuden yhteisö, Kirkon strategia vuoteen 2015).

Kirkkohallitus on Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinnon toimielin, joka huolehtii kirkolliskokouksen sille uskomista tehtävistä. Sen tehtävänä on edistää kirkon ja seurakuntien työtä, ohjata ja kehittää kirkon yhteistä toimintaa. Kirkkohallitus huolehtii kirkon lainsäädännön ja hallinnon kehittämisestä ja hoitaa kirkon suhteita valtioon sekä muuhun yhteiskuntaan, ja ohjaa seurakuntien taloudenhoitoa ja tilinpitoa.

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.

Henkilöstöjohtamisella tähdätään siihen, että henkilöstö

- pysyy työkykyisenä
- sitoutuu tehtäväänsä
- työskentelee motivoituneena
- tietää perustehtävänsä ja työlleen asetetut odotukset
- tietää yhteiset toiminnan pelisäännöt ja noudattaa niitä
- saavuttaa työlle asetetut tavoitteet.

Henkilöstötoiminnassa Kirkkohallituksen tavoitteena on toteuttaa oikeudenmukaista ja kilpailukykyistä henkilöstöpolitiikkaa. Kirkkohallitus on työnantaja, joka arvostaa pidempiaikaisia työsuhteita, ja jonka henkilöstöllä on mahdollisuus kehittyä työtehtävässään. Kirkkohallituksessa työskennellään kannustavassa työilmapiirissä henkilöstöä arvostaen, työkyvyn ylläpitoon, hyvään vuorovaikutukseen ja tiedonkulkuun sekä johtamiskulttuuriin panostaen. Toiminnassa sitoudutaan noudattamaan Kirkkohallitusta työnantajana velvoittavia lakeja ja sopimuksia.

Kirkkohallituksen henkilöstöyksikkö pyrkii omalla tehtäväalueellaan luomaan edellytyksiä tavoitteelliselle ja tulokselliselle työskentelylle. Pidämme yllä ja kehitämme yhteisiä henkilöstöhallinnon toimintamalleja ja pelisääntöjä, jotka parhaalla mahdollisella tavalla tukevat Kirkkohallituksen johtoa, henkilöstöä sekä osastojen ja yksikköjen toimintaa ja suoriutumista tehtävistään ja työlle asetetuista tavoitteista. Henkilöstöyksikön visiona on olla talon työntekijöitä varten.

Henkilöstöyksikön henkilöstö kuuluu Kirkkohallituksen organisaatiossa kansliapäällikön toimistoon. Henkilöstötiimissä työskentelevät henkilöstöpäällikön lisäksi palkanlaskija, henkilöstösihteeri ja toimistos sihteeri. Huhtikuusta 2010 henkilöstöyksikköön liitettiin Kirkkohallituksen ruokapalvelut, jossa emännän lisäksi työskentelee kokoustarjoilija, 2 keittäjää ja keittiöapulainen.

ÄRKEIMMÄT TAPAHTUMAT VUODEN 2011 AIKANA

THenkilöstöhallinto hoitaa Kirkkohallituksen operatiivisen henkilöstöhallinnon, henkilökunnan lounasruokailun ja kokous- ja tilauskahvituksen Helsingin toimipaikassa, työterveyshuollon ja työkyvyn ylläpidon koordinoinnin, yhteisen henkilöstökoulutuksen organisoinnin, sisäisen intranet-viestinnän koordinoinnin ja kehittämisen. Lisäksi henkilöstöyksikkö avustaa osastoja rekrytoinneissa.

Kertomusvuonna henkilöstön rekrytointiin liittyviä tehtäviä on edelleen ollut paljon. Henkilöstöpäällikkö osallistui Kirkon palvelukeskuksen avainhenkilöiden rekrytointiin keväällä 2011. Sen jälkeen Kirkkohallituksen henkilöstöyksikkö on panostanut palvelukeskuksen henkilöstön perehdyttämiseen. Henkilöstösihteeri, henkilöstöpäällikkö ja henkilöstöravintolan emäntä ovat osallistuneet Kirkkohallituksen ympäristöohjelmaa valmistelevan ympäristötyöryhmän työskentelyyn ja henkilöstösihteeri ja henkilöstöpäällikkö lisäksi nettineuvottelutyöryhmän työskentelyyn. Syksyllä 2011 käynnistyi Kirkkohallituksen osaamisen johtamisen hanke, jota henkilöstöpäällikkö koordinoi. Hankkeelle haettiin ja saatiin Tekesin työyhteisöjen kehittämisavustusta

Vuoden 2011 alusta lukien on työntekijöiden tehtävään siunaamisen käytäntöjä uudistettu. Entiseen tapaan kaikkia uusia työntekijöitä (vakinaisia ja määräaikaaisia) työntekijöitä muistetaan aamuhartauden yhteydessä sopivin väliajoin. Tämän lisäksi vuoden aikana aloittaneet vakinaiset ja vähintään 2 vuoden sijaisuuksiin tulevat työntekijät siunataan pienimuotoisessa tilanteessa. Tilaisuuksia järjestetään tarpeen mukaan noin kaksi kertaa vuodessa. Tehtävään siunaamisen ja esirukouksen tarkoitus on tukea työntekijää hänen työssään. Tehtävään siunaamisen toimittaa kansliapäällikkö Jukka Keskitalo. Tilaisuus on ollut työntekijöille vapaaehtoinen, myös Kirkkohallituksen muu henkilökunta on ollut tervetullut osallistumaan tilaisuuteen, jonka jälkeen on tarjottu ns. kirkkokahvit.

1.2. Kirkkohallituksen organisaatio

Kansliapäällikön toimisto					
Hallinto- osasto	Työmarkkina- osasto	Talousosasto	Toiminnallinen osasto	Ulkoasiain osasto	Erillisyyksiköt
Osaston johtajan yksikkö		Osaston johtajan yksikkö	Osaston johtajan yksikkö	Osaston johtajan yksikkö	Kirkon tiedotuskeskus
Yleishallinto		Eläketoimisto	Diakonia ja yhteiskuntatyö	Teologiset asiat	Kirkon tutkimuskeskus
Seurakuntien hallinto ja talous		Lankintäyksikkö	Jumalanpalvelus- elämä ja musiikkitoiminta	Ulko- suomalaistyö	Kirkon ruotsinkielisen työn keskus
		Kiinteistöyksikkö	Kasvatus ja nuorisotyö	Kirkon lahetustyön keskus	Piispain- kokouksen kanslia
		Sijoitusyksikkö	Perheasiat		Arkkiepiskopalin kanslia
		Talousyksikkö	Sairaala- sielunhoito		
		Tietohallinto- yksikkö	Kirkon koulutuskeskus		

Osasto	Lyhenne	Työntekijöitä
Kansliapäällikön toimisto	KPT	13
Hallinto-osasto	HaO	27
Työmarkkinaosasto	TMO	8
Talousosasto	TaO	43
Toiminnallinen osasto	TO	72
Ulkoasian osasto (sis. turistipapit ja -kanttorit)	KUO	34
Kirkon tiedotuskeskus	KT	40
Kirkon tutkimuskeskus	KTK	10
Kirkon ruotsinkielisen työn keskus	KRTK	20
Piispainkokouksen kanslia	PK	3
Arkkipiispan kanslia	APK	3
Kirkon palvelukeskus	Kipa	11
Kirkkohallitus yhteensä		284

1.3. Henkilöstö

Kirkkohallituksessa työskenteli 31.12.2011 yhteensä 284 henkilöä, tästä vakinaista henkilökuntaa oli 218 työntekijää. Erilaisissa määräaikaissä viroissa tai toimissa, kuten projektitehtävissä tai toisen työntekijän sijaisena oli 66 työntekijää. Vuoden vaihteessa virkavapaalla tai työlomalla oli 13 työntekijää. Henkilöstön määrä oli edellisen vuoden tasolla.

	Määräaikaiset	Vakinaiset	Yhteensä
Naiset	40 22,3	139 77,7	179 63,0
Miehet	26 24,8	79 75,2	105 37,0
Kaikki yht.	66 23,2	218 76,8	284

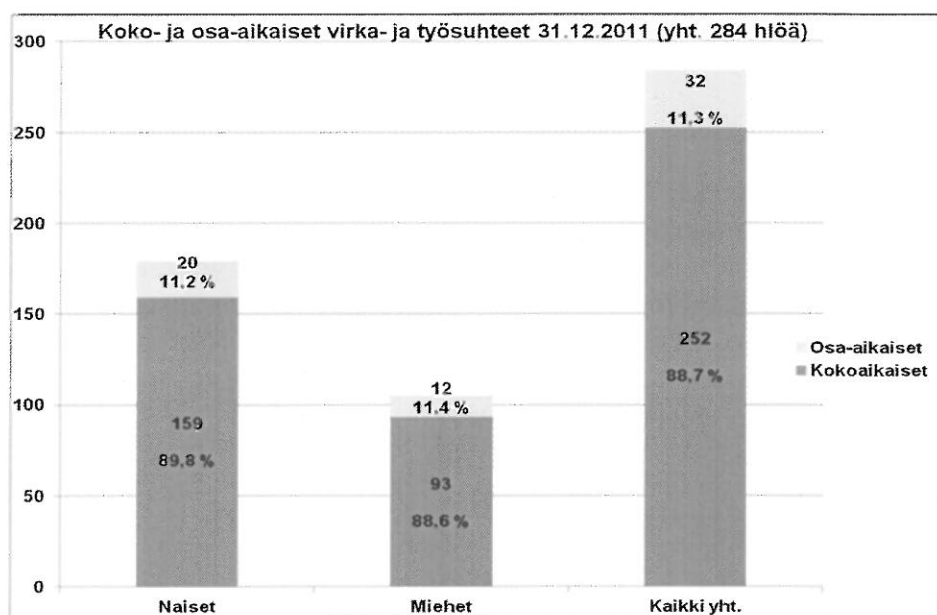
Henkilökunnan kokonaislukumäärä sisältää myös virkavapaalla tai työlomalla olevat työntekijät. Sivutoimiset työntekijät eivät sisälly kaikkiin taulukkoihin, koska heille ei ole määritelty työaika.

Määräaikaisia palvelussuhteita oli eniten vuoden aikana toiminnallisessa osastossa, tutkimuskeskuksessa (tutkimushankkeet), tiedotuskeskuksessa (Hengellinen elämä verkossa) ja Kirkon ulkoasiain osastossa, jossa suuri määräaikaisten määrä johtuu ulkomaan turistityön henkilöistä (11 henkilöä).

Vuorotteluvapaalla oli vuoden aikana viisi työntekijää ja osa-aikaeläkkeellä on ollut kolme työntekijää. Sivutoimisia työntekijöitä oli vuoden aikana viisi. Kokoaikaisessa etätyössä koko vuoden ajan oli kuusi työntekijää, yksi työntekijä teki kokoaikaisesta etätyötä osan vuodesta. Osittaista etätyötä teki viisi työntekijää.

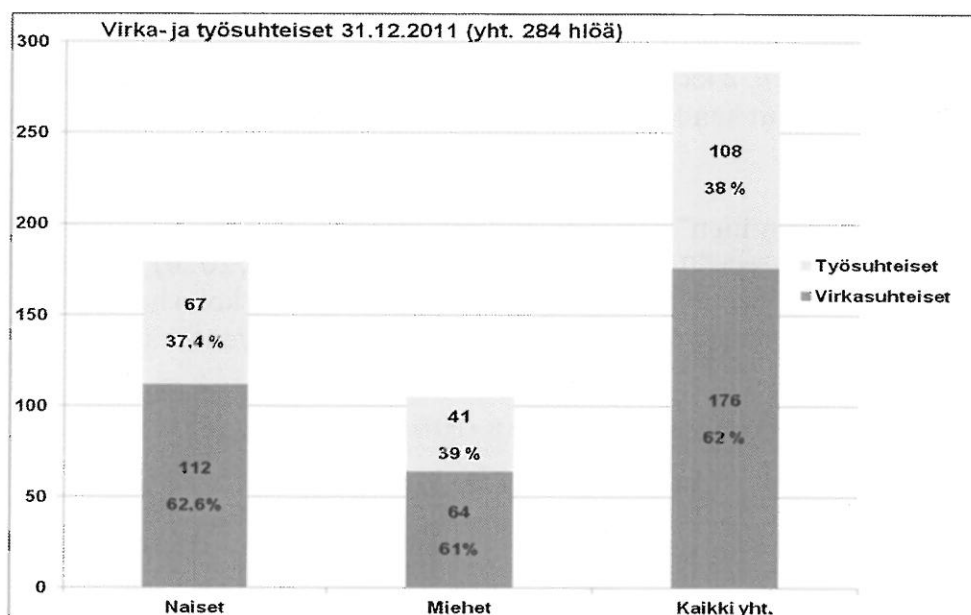
Määräaikaisten ja projektityöntekijöiden osuus on hieman kasvanut edellisestä vuodesta (6 henkilöä). Määräaikaisten määrä kuvaa myös henkilöstön vaihtuvuutta ja liikkuvuutta. Määräaikaaisuudet vaikuttavat vakinaisen henkilöstön työhön ja organisaation perustehtävästä selviytymiseen. Uuden henkilön perehdyttäminen ja tehtävien haltuunotto vie aina oman aikansa, ja vaatii myös vakinaisen henkilöstön työpanosta ja ajankäyttöä. Määräaikaaisia työsuhteita on solmittu projektitehtäviin, harjoittelijoille, ulkomaantyön turistipapeille sekä kanttoreille sekä sijaisuuksien hoitajille (hoito-, vuorottelu-, vanhempainvapaiden tai opintovapaiden ajaksi).

Kokoaikaista henkilöstöä oli vuoden 2011 lopussa 252 työntekijää (88,7 %) ja osa-aikaisia työntekijöitä oli 32 (11,3 %).¹ Kokoaikaisten henkilöiden määrä on pysynyt edellisen vuoden tasolla. Naisista oli kokoaikaisia 88,8 % ja osa-aikaisia 11,2 %. Miehistä oli kokoaikaisia 88,6 % ja osa-aikaisia 11,4 %. Tähän tilastoon ei ole laskettu mukaan sivutoimisia työntekijöitä. Osa-aikaisista työntekijöistä miehiä oli 12 ja naisia 20. Osa-aikaisten suuri määrä johtuu lähinnä ulkomaantyön turistipapin ja kanttorin tehtäviä hoitavista.



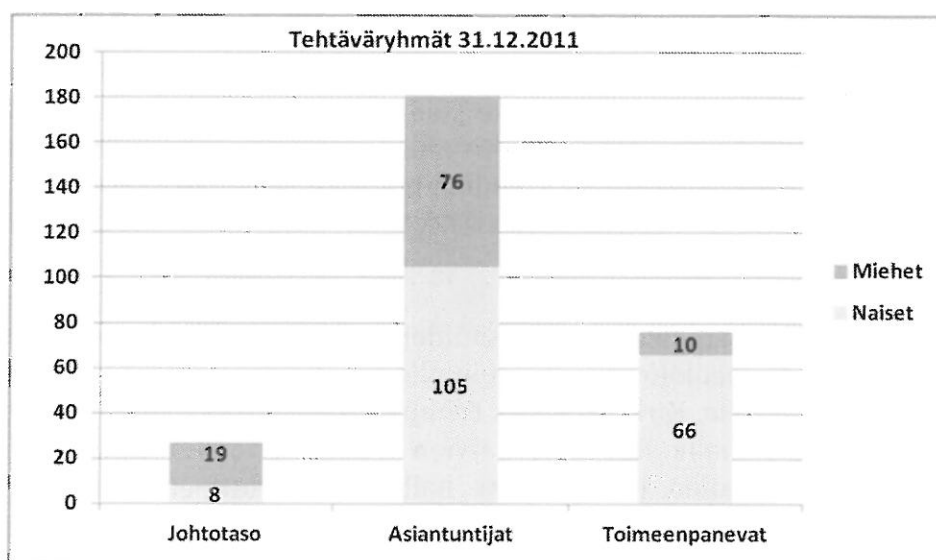
Virkasuhteisia henkilöitä oli kertomusvuoden lopussa 176 (62 %) ja työsopimussuhteisia 108 (38 %), yht. 284. Työsopimussuhteisten määrä on edelliseen vuoteen verrattuna kasvanut. Naisista oli virkasuhteessa 112 (62,6 %) ja työsopimussuhteessa 67 (37,4 %). Miehistä oli virkasuhteessa 64 (61 %) ja työsopimussuhteessa 41 (39 %). Kasvu selittyy Kirkon palvelukeskukseen rekrytoidulla henkilöstöllä (työsuhteisia) sekä painopistehankkeisiin palkatulla projektihenkilöstöllä, josta suurin osa oli naisia. Miesten suhteellisen suuri osuus työsuhteisessa henkilöstössä selittyy osittain sillä, että esimerkiksi tietohallinnon tehtävissä olevat henkilöt ovat työsuhteisia samoin kirkon ulkomaantyön turistityössä olevat.

¹Osa-aikaisessa palvelussuhteessa henkilö on, kun hänen työaikansa tai tehtävämääränsä on pienempi kuin kokoaikaisen työaika tai tehtävämäärä (virastotyö 36 ¼ h/vko ja yleinen säännöllinen työaika 38 ¼ h/vko). Sivutoimiset työntekijät eivät sisälly henkilölukuihin, koska heidän työaikansa on alle 19 h / vko.



1.4. Henkilöstö tehtäväryhmittäin

Kertomusvuonna johtotason tehtävissä oli naisia 8 henkilöä ja miehiä 19, joten naisia on näissä tehtävissä edelleen selkeästi vähemmän. Asiantuntijatehtävissä tilanne vaihtuu. Naisia näissä tehtävissä oli 105 ja miehiä 76. Toimeenpanevissa tehtävissä naisia oli 66 ja miehiä 10. Asiantuntija- ja toimeenpanevissa tehtävissä naisten osuus on laskenut. Toimeenpaneviin tehtäviin (muihin kuin tietohallinnon tehtäviin) on vaikea rekrytoida miehiä, koska heitä ei hakijoiden joukossa yleensä ole.

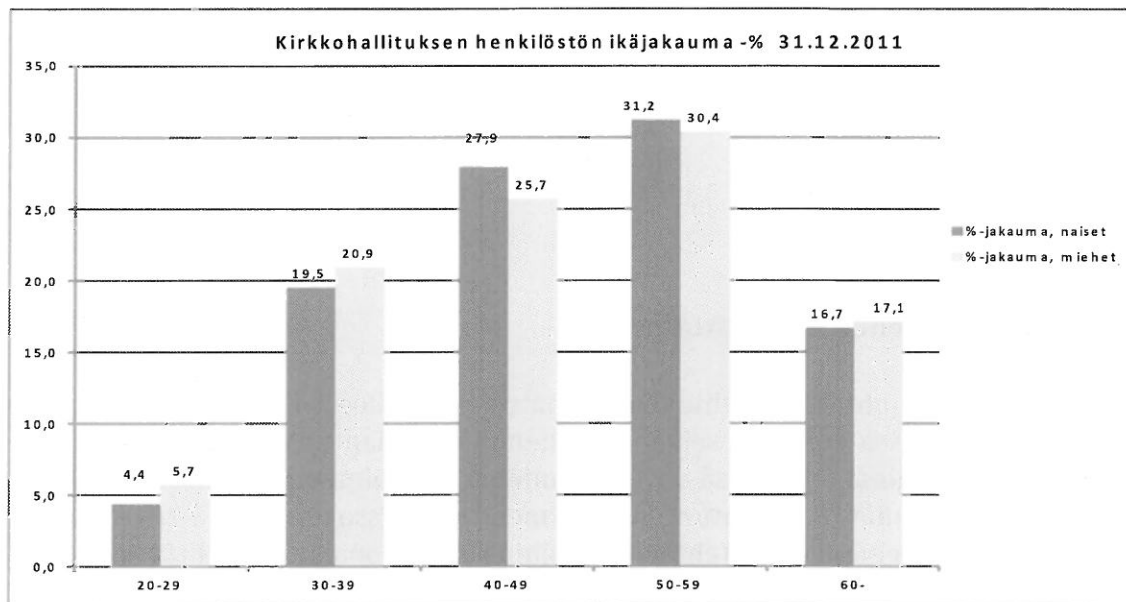


1.5. Henkilöstön ikäjakauma

Henkilöstön ikäjakaumaa kuvataan kymmenen vuoden luokkavälein sekä keski-ikä, joka laskettiin raportointivuoden ja syntymävuoden erotuksena. Henkilökunnan ikäjakaumassa on mukana vakituissa sekä määräaikaissa virka- tai työsuhteissa olevat päätoimiset ja osa-aikaiset työntekijät ja virkavapaalla ja työlomalla olevat työntekijät.

Kirkkohallituksen henkilökunnan keski-ikä on korkea, 48 vuotta 4 kuukautta (naiset 48 v. 6 kk, miehet 48 v. 2 kk). Koko henkilöstön keski-ikä on pysynyt viime vuoden tasolla, naisten noussut kahdella kuukaudella, miesten keski-ikä on laskenut kolmella kuukaudella.

Henkilöstön "ikäntyminen" näkyy myös siinä, että henkilöstöä oli vuoden 2011 lopussa eniten ikäryhmissä 50-59 -vuotiaat (40-49 -vuotiaat v. 2010), seuraavina 40-49 -vuotiaat. Alle 40-vuotiaita oli yhteensä 71, mikä on 25% koko henkilökunnasta, ja yli 50-vuotiaita työntekijöitä puolestaan oli 47,9 % (136 työntekijää).



Kertomusvuonna eläkkeelle siirtyi 9 työntekijää. Vuonna 2005 voimaan tullut eläkeuudistus antaa mahdollisuuden työntekijälle jäädä joustavasti eläkkeelle 63-68 -vuotiaana, jolloin työntekijöiden eläkkeelle siirtymisen ennustaminen on tullut vaikeammaksi. Ikäluokkaan 60-vuotiaat ja tätä vanhemmat sijoittuu 48 henkilöä, joten lähimpien vuosien aikana on edelleen odotettavissa vaihtuvuutta eläkkeelle siirtymisen myötä.

Eläköityminen yhdessä määrääikaisten 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. "vapailla markkinoilla" (talous-, laki-, hallinto-, viestintä- ja toimistotehtävät). Osa asiantuntijatehtävistä on luonteeltaan sellaisia, joissa esim. hakijamäärät tehtävän erityisluonteen vuoksi ovat pienet. Kilpailu hyvistä hakijoista tulee olemaan todellista. 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 työantajakuvaan luomisessa.

2. TYÖAIKA

2.1. Työajan jakautuminen

Kirkkohallituksen henkilökunnan säännöllinen vuosityöaika oli 492 287 tuntia (487 290 tuntia vuonna 2010) ajalla 1.1.-31.12.2011 ja tekemätön vuosityöaika oli 87 986 tuntia (89 162 tuntia vuonna 2010). Tekemätön vuosityöaika sisältää vuosilomat, sairauspoissaolot, tapaturmat, perhevapaat ja muut palkalliset ja palkattomat vapaat. Tekemättömän vuosityöajan (17,9 %) suhteellinen osuus edelliseen vuoteen verrattuna on vähentynyt (18,3% v. 2010).

Lisä- ja ylitöitä korvattiin tai annettiin vapaa-aikana yhteensä 8666,25 tuntia (lisätöitä 1970,75 tuntia ja ylitöitä 6695,5 tuntia). Lisä- ja ylityötunteja korvattiin työaika määräysten piirissä olevalle henkilöstölle (sekä koko- että osa-aikaiset) kertomusvuoden aikana 2435 tuntia (3218 tuntia v. 2010).

Lisä- ja ylitöiden osuus oli säännöllisestä vuosityöajasta suhteutettuna 2,3%, mikä on verrattuna toimihenkilötyöhön yleensä melko korkea määrä ja vahvistaa henkilöstökyselyn viestin siitä, ettei työaika riitä työn tekemiseen. Lisäksi asiantuntija- ja esimiestyön luonteeseen Kirkkohallituksessa kuuluu se, että työtä tehdään erilaisissa kokouksissa, neuvotteluissa ja verkostojen palaverissa, usein työpaikan ja työajan ulkopuolella. Merkittävä osa työajasta, keskimäärin päivä viikossa, käytetään erilaisissa kokouksissa. Suuri kokousten ja palaverien määräkin omalta osaltaan lisää esim. ylityön tarvetta ja työn kuormittavuutta.

Satunnaisia etätyöpäiviä henkilökunnalla oli kertomusvuonna 832 päivää (863,5 päivää v. 2010) ja niitä teki 79 työntekijää (74 työntekijää v. 2010).

2.2. Henkilökunnan matkapäivät ja matkakustannukset

Kirkkohallituksen henkilökunnan työn luonteeseen kuuluu runsaasti matkustamista, joka rasittaa huomattavasti osaa työntekijöistä. Matkapäivien osuus kokonaistyöajasta laskettuna on korkea, 7,4% (v. 2010 yht. 7,6%). Matkapäivien määrä on poikkeuksellisen suuri, etenkin kun matkapäivät myös keskittyvät tietyille asiantuntija- ja esimiesryhmille. Kotimaan matkapäiviä oli 3.696 päivää (3.868 v. 2010) ja ulkomaan matkapäiviä oli 1.362 päivää (1.258 v. 2010), yhteensä matkapäiviä vuoden 2011 aikana oli 5006. Matkapäivät on saatu M2 matka- ja kuluhallintajärjestelmästä.

Matkakustannukset yhteensä olivat 934.074 euroa (v. 2010 yht. 952.637 euroa), josta kotimaan matkojen osuus oli 459.953 (454.245 vuonna 2010) ja ulkomaan matkojen 474.121 (498.392 vuonna 2010).

Valmisteilla olevan nettineuvottelujärjestelmän odotetaan tuovan säästöä sekä matkakustannuksiin että matkoihin käytettyyn aikaan. Nettineuvottelun käyttöönottoa on valmisteltu ja testattu vuoden 2011 aikana.

3. OSAAMISPÄÄOMA JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

3.1. Koulutusrakenne

Henkilöstön koulutustietoja kuvataan Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaisesti. Kirkkohallituksen henkilökunta on hyvin koulutettua. Tutkinnon suorittaneita oli henkilökunnasta 98,2 % ja korkeakoulututkinnon suorittaneita 68,7% (195 henkilöä). Tämä kuvaa hyvin Kirkkohallituksessa tehtävän työn luonnetta. Henkilöstö toimii sekä syvällistä että laajaa asiantuntijuutta edellyttävässä itsenäisessä tehtävässä, mikä henkilöstöjohtamisessa tarkoittaa asiantuntijaorganisaation johtamisen erityispiirteiden tunnistamista ja huomioimista.

Koulutusrakenne 2011	Naiset	Miehet	Yhteensä
Ei tutkintoa	2	1	3
Keskiaste	30	10	40
Alin korkea-aste	35	8	43
Alempi korkeakoulu	22	11	33
Ylempi korkeakoulu	79	59	138
Tutkijakoulutus	10	14	24
Muu	1	0	1
Tutkinnon suorittaneet	177	102	279
Yhteensä	179	105	284

Kirkkohallituksessa erityisesti voi todeta, että henkilöstövoimavarat ovat sen strateginen resurssi. Kirkkohallituksen tehtäväkenttä on laaja. Työ edellyttää asiantunteumusta, ja on vaativaa ja luovaa. Yksiköissä tehtävän työn tulokset riippuvat pääosin henkilöstön osaamisesta, ammattitaidon käytöstä, sitoutumisesta ja motivaatiosta. Henkilöstökyselyn tulosten perusteella henkilöstö arvostaa mahdollisuuttaan käyttää työssään kykyjään ja ammattitaitoaan.

3.2. Henkilöstön kehittäminen

Vuosittainen koulutussuunnitelma oli tehty kahdessa osastossa. Yksikkökohtainen koulutussuunnitelma oli kahdella yksiköllä. Henkilöstökoulutukseen käytettiin kertomusvuonna 249 684 euroa, mikä sisältää Kirkkohallituksen yhteisen koulutuksen määrärahan 38 000 euroa. Henkilökohtaista kehittymistä käsitellään vuosittain kehityskeskusteluissa. Kirkkohallituksen strategiatyö sekä osaamisen kartoittaminen antavat myös hyvän lähtökohdan henkilöstön kehittämisen pitkän tähtäimen suunnittelulle.

Henkilöstökoulutuksen toteutuminen 2011

Yksiköiden koulutussuunnitelmien mukainen/kehityskeskustelussa sovittu koulutus:

- 137 henkilöä, joista naisia oli 88 ja miehiä 49. Vakinaisessa virassa tai työsuhteessa näistä oli 127 henkilöä ja määräaikaaisessa 10 henkilöä.

Eri yksiköiden työyhteisökoulutus:

- 126 henkilöä, joista oli naisia 78 ja miehiä 48. Työyhteisökoulutukseen käytettiin yhteensä 60 päivää.

Osaston/yksikön omalle henkilöstölleen järjestämä henkilöstökoulutus:

- 79 henkilöä, joista naisia 56 ja miehiä 23. Koulutuspäivä henkilöillä oli yhteensä 93,5

Muu kirkon keskushallinnon tai osaston/yksikön järjestämä henkilöstökoulutus, jossa osallistujina oli myös muita kuin Kirkkohallituksen henkilökuntaa:

- 19 henkilöä, joista naisia oli 12 ja miehiä 7. Koulutuspäiviä henkilöillä oli yhteensä 100.

Muiden tahojen järjestämä koulutus:

- 67 henkilöä, joista naisia 53 ja miehiä 14. Koulutuspäiviä oli yhteensä 238,5.

Vuonna 2009 käyttöön otetusta atk-koulutuskortista (Datafrank Oy) käytettiin 16 koulutuspaiikkaa. Koulutuksiin osallistuttiin seuraavasti: Word 3 henkilöä (naisia 3), PowerPoint 2 henkilöä (naisia 2), Excel 3 henkilöä (naisia 2, miehiä 1) sekä InDesign 1 henkilö (1 nainen).

Edellä mainittujen lisäksi järjestettiin kaikille tarjottavaa yhteistä koulutusta yhteensä 18 erilaista koulutustapahtumaa. Yhteiseen koulutukseen varattua määrärahaa käytettiin kertomusvuonna 22.000€, mikä on n. 3.500€ edellistä vuotta vähemmän. Kertomusvuonna koulutuksiin käytettiin enemmän oman henkilökunnan asiantuntemusta. Yhteiseen koulutukseen osallistui henkilökunnasta 322 henkilöä (naisia 252, miehiä 70). Koulutuksen aihepiirit on lueteltu tilastoliitteessä. Sihteerien vuosittainen ammattia tukeva koulutus maksettiin myös yhteisen koulutuksen määrärahasta. Esi- miestyön coaching-prosessiin osallistui 6 henkilöä (miehiä 6) ja HAUS Joko koulutus- ohjelmaan 2 (miehiä 1, naisia 1).

Koulutukseen osallistumisia oli kertomusvuoden aikana yhteensä 767, näistä naisten osuus oli 548 (71,4%) ja miesten 219 (28,6%).

3.3. Työhön perehdyttäminen

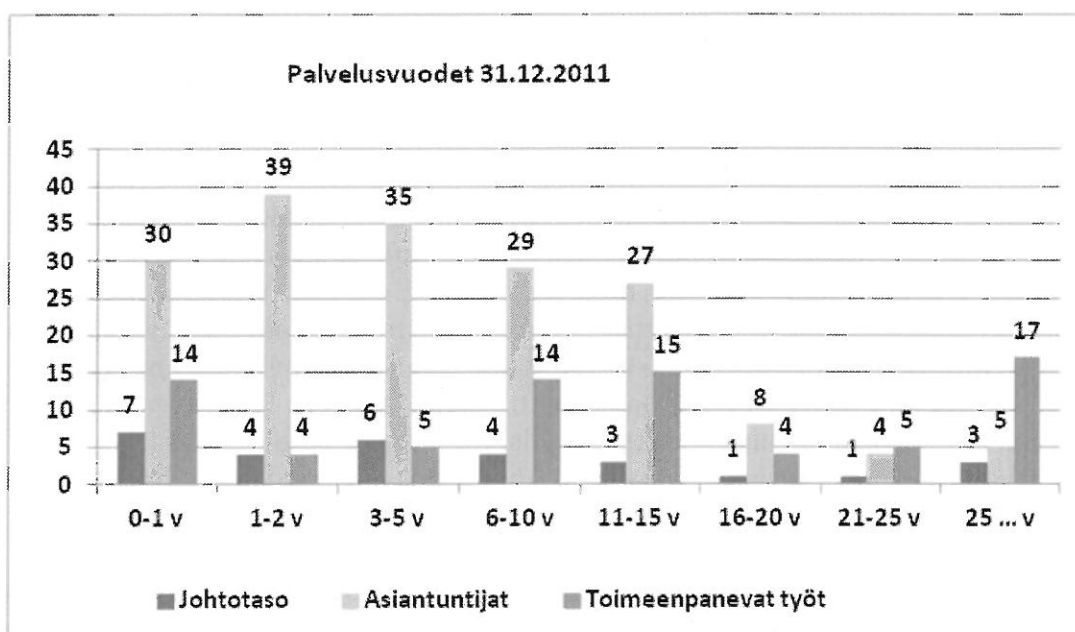
Hyvin toteutettu työhön perehdyttäminen on osa suunnitelmallista henkilöstön kehittämistä. Perehdyttäminen kuuluu pääsääntöisesti osastojen ja yksiköiden vastuulle. Uusille työntekijöille järjestettiin kirkon toimitalossa kolme perehdyttämispäivä (Työssä Kirkkohallituksessa -päivä), johon osallistui yhteensä 31 työntekijää. Uuden henkilön perehdyttämiseen on kuulunut myös henkilöstöpäällikön pitämä perehdyttämispalaveri mahdollisimman pian työhöntulon jälkeen. Ulkomailla työskenteleville siirtolaispapeille ja vapaaehtoisille työntekijöille on ulkosuomalaistyön yksikkö järjestänyt omat tilaisuutensa. Kirkkohallituksen intranetissä Katajanetissä on perehdytysmateriaalia yksiköiden tueksi ja perehdyttämistä on tuettu kouluttamalla yksiköiden henkilöstöä perehdyttämisen järjestämiseen.

Keväällä 2011 otettiin käyttöön myös vakinaiseen palvelussuhteen tulevien henkilöiden tehtävään siunaaminen, jonka ensimmäinen tilaisuus järjestettiin kesäkuussa 2011.

4. HENKILÖSTÖN SAATAVUUS JA SITOUTUMINEN

4.1. Palvelusuhteen kesto

Henkilöstön työhistoriaa kuvataan nykyisen työnantajan palveluksessa oloaikana (nykyisen palvelussuhteen alkamisajankohdasta lukien) 5-vuotisasteikolla. Keskiarvopalvelusajaksi muodostui 9 vuotta 1 kuukautta, mikä on kaksi kuukautta edellistä vuotta lyhyempi. Naisten palvelusajan keskiarvo on 10 vuotta ja miesten 7 vuotta 7 kuukautta. Keskiarvoon vaikuttaa runsas määrä aikaisten lyhyempikestoisten palvelussuhteiden määrä. Lähes 51% koko henkilöstöstä on ollut työssä yhdestä viiteen vuotta, asiantuntijatehtävissä jopa 59%.



4.2. Vaihtuvuus

Kertomusvuonna palvelussuhde päättyi yhteensä 64 henkilöllä, heistä naisia ja miehiä oli yhtä paljon, 32 molempia. Vakinaisessa palvelussuhteessa lähtijöistä oli 20, heistä 9 siirtyi eläkkeelle. Päättäneistä palvelussuhteista 39 oli määräaikaista. Luku sisältää hoito-, vuorottelu-, vanhempainvapaiden tai opintovapaiden sijaisuuksien hoitajat, projektityöntekijät sekä ulkomaan turistityön papit ja kanttorit, kesätyöntekijät ja harjoittelijat (viimeksi mainittuja yht. 8 henkilöä). Vakinaisessa palvelussuhteessa olevien lähtövaihtuvuus oli 9,2 % (8,1 % v. 2010).

Päättäneiden palvelussuhteiden määrään vaikuttaa etenkin vuosittain tehtävät rekrytoinnit ulkomaan turistipappien ja -kanttoreiden tehtäviin. Lyhytaikaisia sijaisuuksia hoitavia henkilöitä oli kertomusvuodenaikana edellä mainitun ulkosuomalaistyön yksikön lisäksi mm. tiedotuskeskuksessa ja tutkimuskeskuksessa.

Kertomusvuoden aikana uusia henkilöitä tuli palvelussuhteeseen yhteensä 66 (naisia 35, miehiä 31), heistä vakituksiksi 19. Uusista palvelussuhteista oli määräaikaista virka- tai työsuhteita 47 (naisia 33, miehiä 23). Yhteensä 24 henkilön palvelussuhde sekä alkoi että loppui kertomusvuoden aikana.

Vaihtuvuus rasittaa organisaatiota ja vaikuttaa työtehtävien hoitamiseen, koska uudet työntekijät, myös lyhyisiin palvelussuhteisiin tulevat, tulee perehdyttää työtehtäviin ja toimintatapoihin. Suuri työntekijöiden vuosittainen vaihtuvuus aiheuttaa paljon lisätyötä erityisesti henkilöstö- ja tietohallinnossa sekä palkanlaskennassa. Tulevaisuudessa onkin tärkeää kiinnittää huomiota henkilöstön pysyvyyteen, palveluksessa olevien työntekijöiden jaksamiseen sekä uusien henkilöiden työhön perehdyttämiseen pysyvyyden varmistamiseksi.

4.3. Henkilöstön sitoutuminen

Vuoden 2011 henkilöstökyselyn mukaan henkilöstö on työhönsä sitoutunutta ja motivoitunutta. Henkilöstö arvostaa Kirkkohallitusta työpaikkana (kokonaiskeskiarvo 3,9), ja on tyytyväinen työnantajansa yleisesti (3,75). Henkilöstön motivoituminen työhönsä on korkea (3,89), ja työ koetaan erittäin merkitykselliseksi (4,02). Henkilöstö arvostaa kuulumistaan Kirkkohallituksen työorganisaatioon (3,9).

Henkilöstökyselyn vastaajista 81,5% on valmis suosittelemaan Kirkkohallitusta työpaikaksi. Toisaalta 59% henkilöstöstä myös ilmoitti, että voisi olla halukas vaihtamaan työpaikkaa lähitulevaisuudessa. Yksi sitoutumiseen vaikuttava tekijä on esim. mahdollisuus urakehitykseen, josta 30% henkilöstökyselyyn vastanneista oli eri mieltä.

4.4. Rekrytointi

Alla olevassa taulukossa on kertomusvuoden aikana haettavana olleiden vakituisten ja määräaikaisten virkojen ja työsuhteiden hakijoiden määrä sekä valittujen määrä. Tämän lisäksi palvelussuhteeseen otettiin yksitoista henkilöä, jotka ovat olleet aikaisemmin tai olivat Kirkkohallituksen palveluksessa. Hakuilmoitustaulukossa on myös ulkomaantyön turistipappien ja kanttoreiden haut tai lyhyet määräaikaiset sijaisuuksien työsuhteet.

Hakuilmoituksella valitut viranhaltijat/työntekijät vuonna 2011					
Henkilöstöryhmät	Hakijoiden määrä		Valittujen määrä		yht.
	naiset	miehet	naiset	miehet	
Asiantuntijat 15					
määräaikainen virka/työsuhde	93	102	10	9	19
vakituinen virka/työsuhde	48	77	3	3	6
Johtotaso 5					
vakituinen virka/työsuhde	17	29	2	3	5
Toimeenpanevat työt 5					
määräaikainen virka/työsuhde	0	0	0	0	0
vakituinen virka/työsuhde	136	26	4	1	5
Yhteensä	294	234	19	16	35

Kirkon palvelukeskuksessa oli vuoden 2011 aikana 25 rekrytointihakua. Hakijoita näissä oli yhteensä 807, eri tehtäviin valittiin 29 henkilöä, joista 11 aloitti v. 2011 puolella.

Hakukanavina käytettiin sähköisten kanavien (evl.fi/rekrytointi, oikotie.fi) lisäksi sanomalehtiä (Helsingin Sanomat, Hufvudstadsbladet, Kotimaa ja Kyrkpressen) sekä kohdennettuja kanavia.

Kirkkohallituksen työnantajakuvaan positiivisia, esillä pidettäviä viestejä ovat tärkeä ja merkityksellinen työ, haasteelliset työtehtävät, hyvät työvälineet sekä työ- ja toimitilat, joustavat työaikakäytännöt (liukuva työaika, mahdollisuus etätööhön, säästövaapaaseen) ja julkishallinnon muihin toimijoihin verrattuna kilpailukykyinen palkkaus.

Kirkkohallituksen vetovoimatekijöiksi työnantajana voi mainita myös pysyvän ja turvallisen virka- tai työsuhteen. Lisäksi Kirkkohallituksessa pyritään pitämään huolta henkilöstön työkyvystä, mm. hyvän työterveyshuollon avulla, mahdollisuutena tukeen työkykyongelmissa ja tarjoamalla mahdollisuutta palkalliseen Aslak-kuntoutukseen. Kirkkohallitus tarjoaa mahdollisuuden työpaikkaruokailuun sekä tukee omaehtoista työkyvyn ylläpitoa kulttuuriseteleillä. Henkilöstöllä on laaja sairausajan palkallisuus-etu virka- ja työehtosopimuksen mukaan, ja virka/työiän karttuessa pitenevä loma oikeus. Kirkkohallitus huomioi myös henkilöstönsä merkkipäivät ja eläkkeellelähdon sekä palvelusvuodet (10,20,30 ja 40 vuotta), ja pitää yllä työyhteisöllisyyttä yhteisillä tilaisuuksilla (retket, juhlat, aamuhartaudet mm.). Työnantajakuvalla on tärkeä merkitys tulevaisuuden henkilöstön rekrytoinnissa, joten positiivisten viestien esillä oloon tulee kiinnittää huomiota.

5. HENKILÖSTÖN TILA JA TOIMINTAKYKY

5.1. Sairauspoissaolot

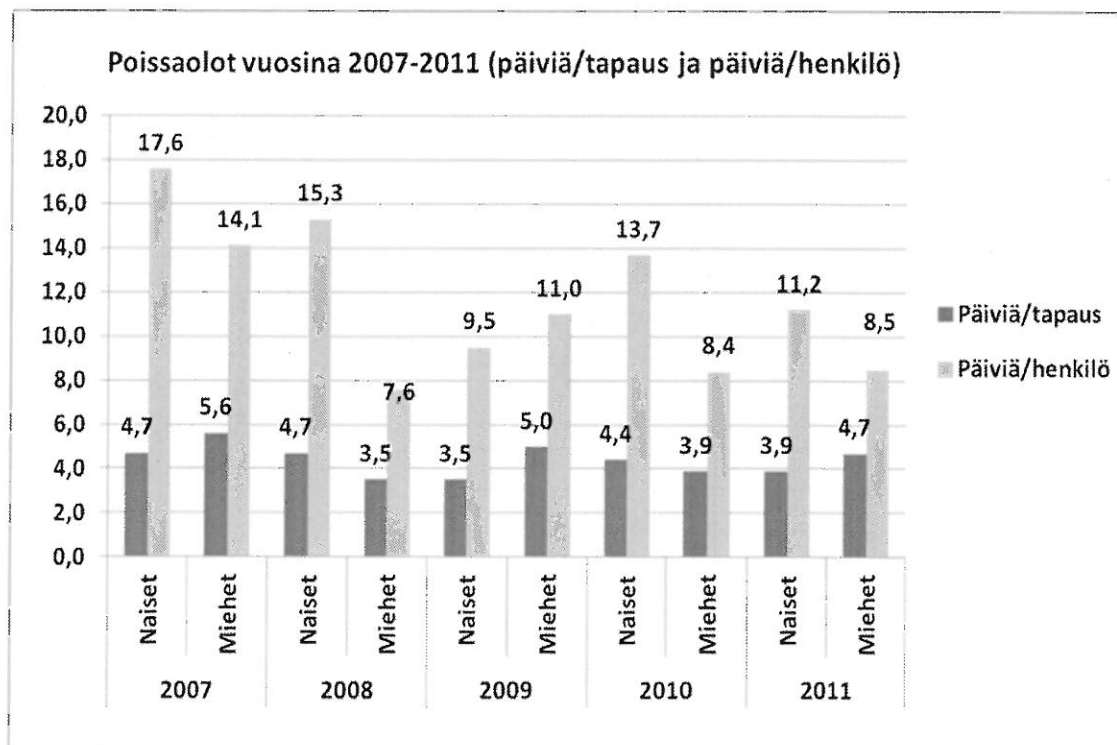
Sairauspoissaolojen jakautumista tarkastellaan poissaolon pituuden mukaan. Sairauspäiviä oli yhteensä 1.974 päivää (2.288 päivää vuonna 2010) ja poissaolotapauksia oli yhteensä 475 (524 vuonna 2010). Sairauspoissaolojen keskipituus poissa ollutta henkilöä kohden oli 10,4 päivää (12 päivää henkilöä kohden vuonna 2010). Sairauspoissaolojen määrä väheni edellisvuodesta. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset olivat 289 683 euroa (331 551 euroa v. 2010) ilman sosiaalivakuutusmaksuja. Kela:n korvauksia palkkakustannuksista saatiin yht. 105 761 euroa.

Henkilöstön sairauspoissaolot vuonna 2011:

	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset %	Miehet %
Henkilöitä	131	58	189	69,3	30,7
Poissaolotapauksia	371	104	475	78,1	21,9
Päiviä	1476	498	1974	74,8	25,2
Päiviä/tapaus	3,9	4,7	4,1		
Palkallisia päiviä	1413	482	1895	74,6	25,4
Palkattomia päiviä	63	16	79	79,7	20,3
Päiviä/henkilö	11,2	8,5	10,4		

Sairasloman kesto päivinä	Naiset	Miehet	Yht.
1	150	29	179
2-3	142	43	185
4-10	56	22	78
11-60	21	10	31
61-90	1		1
91-180	1		1

Seuraavassa taulukossa vertaillaan vuosina 2007-2011 (päiviä/tapaus ja päiviä/henkilö) naisten ja miesten poissaoloa työstä sairauden perusteella keskiwertona päiviä/tapaus sekä naisten ja miesten poissaoloa vuoden ajalta keskiwertona päiviä/henkilö.



Sairauspoissaolojen kehitys on mennyt vuoden 2011 aikana parempaan suuntaan. Säännöllisestä vuosityöajasta laskettuna on sairauspoissaolojen prosentuaalinen osuus 2,9 % (3,4 % vuonna 2010), ja yhdessä tapaturmapoissaolojen kanssa 2,97%. Suurimmat sairauspoissaolojen syyryhmät ovat Suomen Terveystalo Oyj:n raportin mukaan hengityselinsairaudet (n. 33% kaikista sairauspoissaoloista), mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet.

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 palaverissa. Myös ammatilliseen varhaiskuntoutukseen panostetaan suunnitelmallisesti Helsingin hiippakunnan ja Kirkkohallituksen yhteisesti hakemien Aslakuntoutuksien avulla. Ammatilliseen varhaiskuntoutukseen osallistui 3 henkilöä.

Henkilöstö kokee, että Kirkkohallituksessa on menty eteenpäin henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimisessa (3,65). Henkilöstö kokee myös, että voimavarat riittävät työstä selviytymiseen (3,92) sekä työaika riittää edellistä kyselyä paremmin työtehtävien tekemiseen (3,36).

5.2. Työtapaturmat

Työtapaturmia sattui kertomusvuoden aikana yhteensä 17, edellisenä vuonna tapaturmia oli 18. Tapaturmien aiheuttamia poissaolopäiviä oli yhteensä 43, edellisenä vuonna 59. Tapaturmista 14 tapahtui työmatkalla, 3 työpaikalla. Tapaturmapoissaolosten osuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 0,06% (0,11 % v. 2010). Tapaturmattomien päivien ennätys oli 104 kalenteripäivää, joka sijoittui aikavälille 30.8.-12.12.2011.

Tapaturmat v. 2011	Naiset	Miehet	Yhteensä
Tapaturmia	11	6	17
Henkilöitä	7	6	13
Poissaolotapauksia	3	2	5
Työpäiviä	25	6	31
Kesto työpäivinä	Naiset	Miehet	
1	0	0	0
2-3	1	1	2
4-10	1	1	2
11-60	1	0	1
Poissaolo kalenteripv.	37	6	43

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 ao. 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.).

5.3. Henkilöstökysely

Henkilöstökyselyyn vastasi 205 vastaajaa, mikä oli 85% kyselyyn kutsutuista. Vastausprosenttia voi pitää erittäin korkeana, eli siinä mielessä kysely antaa realistisen kuvan Kirkkohallituksen työyhteisön tilasta kyselyn kattamissa aihepiireissä sen tekohehkellä (toukokuu 2011). Kyselyn arviointiasteikko oli 1 – 5 (erittäin tyytymättömän/erittäin tyytyväinen tai täysin eri meiltä/ täysin samaa mieltä), jolloin mitä lähempänä asteikon maksimia (5) arviointi kunkin kysymyksen kohdalla on, sitä positiivisemmaksi työyhteisön tila koettiin. Edellinen vastaava kysely toteutettiin vuodenvaihteessa 2008/2009.

Kokonaisuutena kirkkohallituksen työntekijöiden antamaa palautetta on pidettävä hyvänä, kysymysten kokonaiskeskiarvo oli 3,65 (3,56 vuonna 2008).

Henkilöstön antamat arviot nousivat erityisesti tasa-arvoa arvioivien kysymysten kohdalla, sekä seuraavien kysymysten kohdalla; Kirkkohallituksessa huolehditaan henkilöstön hyvinvoinnista, tiedon ja osaamisen siirtyminen työyhteisöissäni, työpaikallani keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta, esimiehen oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus, tiedonkulku esimieheltä, työaikani riittää työtehtäviini tekemiseen. Kriittisyys oli lisääntynyt työtilojen sekä työvälineiden kohdalla.

Miesten antamat arviot olivat edelleen naisvastaajia korkeammat, mutta ero arviointien välillä oli kaventunut. Henkilöstöryhmistä johto oli edelleen kaikkein tyytyväisin; tyytyväisyys oli myös lisääntynyt. Ero muihin henkilöstöryhmiin kasvoi, vaikka sekä asiantuntijatyössä että suorittavassa työssä olevien antamat arviot myös nousivat. Ikäryhmistä korkeimmat arviot antoivat 50 vuotta täyttäneet; heillä myös arviot nousivat eniten. 40 -49 -vuotiaat olivat kriittisin ryhmä. Kirkkohallituksen osastojen ja yksiköiden välillä oli eroja henkilöstön kokemassa työtyytyväisyydessä.

Korkeimman arvion saivat kysymykset: työn haastavuus ja kiinnostavuus (4,17), työturvallisuuden taso (4,17), vastuun antaminen (4,13), tunnen että työlläni on merkitystä (4,02), saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani (3,96), tunnen, että voimavarani riittävät selviytymään työtehtävistäni (3,92), esimiehen oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus (3,92), arvostan kuulumistani tähän työyhteisöön (3,9), työntekijöiden keskinäinen auttaminen (3,9), työmotivaatio kokonaisuutena (3,89).

Kriittisimmät arviot saivat kysymykset: palkkaus on oikeudenmukaista ja kannustavaa (3,04), olen tyytyväinen urakehitysmahdollisuksiini (3,05), Kirkkohallituksen julkisuuskuva työnantajana (3,18), kirkon ja Kirkkohallituksen tavoitteista ja strategista tiedottaminen (3,29), tiedon ja osaamisen siirtyminen työyhteisöissäni (3,33), työaikani riittää työtehtäviini hoitamiseen (3,36), palautteen saaminen (3,41), työpaikalla keskustellaan yhdessä työtehtävistä, tavoitteista ja niiden saavuttamisesta (3,42), tiedottaminen oman osaston ja yksikön toiminnasta ja asioista (3,44), työilmapiiri sekä yhteishenki yleensä (3,46).

Osasto- ja yksiköatasolla on työyhteisön kehittämisen kohteet mietittävä kunkin omasta tuloksesta. On huomattava, että myös hyvän tason ylläpitäminen vaatii jatkuvaa panostamista. Koko työyhteisömme tasolla on edelleen panostettava esimiestyöhön ja mm. kehityskeskustelujen mallikkaaseen käymiseen, etenkin ajatellen harkinnanvaraisen palkanosan käyttöönottoa. Tämä prosessi edellyttää myös tehtävien, vas-

tuiden ja tavoitteiden selkeyttämistä yksilötasolla ja vaikuttaa esim. kokemukseen tavoitteiden selkeydestä, töiden organisoinnista sekä palautteen saamisesta.

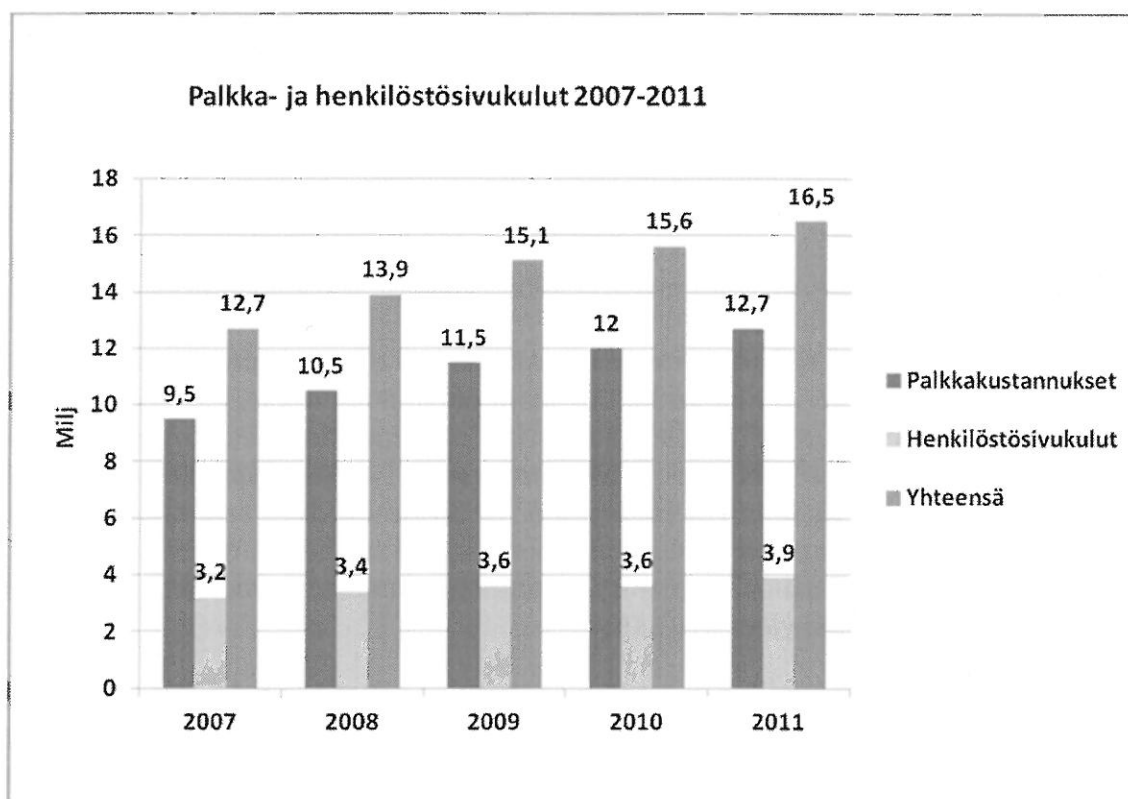
Kirkkohallituksen strategian vieminen osastojen ja yksiköiden toimintaan tarkoittaa strategian viestimistä ja yhteisen keskustelun käymistä Kirkkohallituksen tavoitteista, tehtäväalueiden sisällöstä, verkostoista ja toimintatavoista, joten tässä prosessissa vastataan myös kohtaan Kirkon ja Kirkkohallituksen strategian ja tavoitteiden tiedottamisesta sekä tiedon ja osaamisen siirtymisestä osasto- ja yksikötasolla. Kyselyn johdosta ei käynnistetä erillisiä hankkeita, vaan kehittäminen liitetään jo meneillään olevaan kehitystyöhön; näiden tavoitteet ja päämäärät tukevat myös työyhteisön kehittämistä.

Henkilöstökyselyn tulos ja vertailu edelliseen kyselyyn on esillä liiteosassa.

6. PANOSTUKSET HENKILÖSTÖÖN

6.1. Palkka- ja henkilöstökustannukset

Palkkakustannuksilla (12,7 M€ vuonna 2011) tarkoitetaan säännöllistä palkkaa, lisä- ja ylityökorvauksia, muita lisäpalkkioita tai palkanlisiä sekä lomapalkkaa ja lomarahaa. Henkilöstökustannuksilla tarkoitetaan palkkakustannuksia, joihin on lisätty sivukulut eli sosiaaliturvamaksut ja muut välilliset kustannukset, esim. eläke- ja vakuutusmaksut (ns. henkilöstösivukulut, yht. 3,9 M€ v. 2011). Palkka- ja henkilöstökustannukset olivat v. 2011 yht. 16,5 M€ (v. 2010 yht. 15,6 M€). Palkkakustannusten kehitykseen vaikuttavat sekä henkilöstömäärä että vuoden 2011 virka- ja työehtosopimuksen mukaiset palkankorotukset.



6.2. Työterveyshuolto

Kirkkohallituksen työterveyshuollon yhteistyökumppani on Helsingissä, Oulussa ja Turussa Suomen Terveystalo Oyj ja Tampereella Lääkärikeskus Oy, Koskiklinikka.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti on kertomusvuonna maksettu työterveyshuoltoon oikeutetuille työntekijöille yleislääkäritasoinen avosairaanhoito tarvittavine laboratorio- ja röntgentutkimuksineen, elintarviketyöntekijöille lakisääteiset määräaikaistarkastukset, uusien työntekijöiden työhöntulotarkastukset sekä ikäryhmätarkastukset. Työnantaja korvasi lisäksi nimettyjen työterveyslääkärien läheteellä erikoislääkärin konsultaation työkyvyn arvioimiseksi tai sairauden hoidon määrittämiseksi. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset kasvoivat edellisestä vuodesta ollen 198 815,43 euroa, KELA:n korvaukset vuonna 2011 olivat 56 094 euroa, ja nettomenot 142 721 euroa. Kustannuksiin vaikuttavat palvelujen hinnannousut, erityisesti laboratorio-, työterveys- sekä erikoislääkärikonsultaation kustannukset sekä henkilömäärän kasvu.

Työterveyshuollon kustannukset, joihin sisältyvät myös tyky-toiminnan kustannukset

Työterveys	Toteutuma 2006	Toteutuma 2007	Toteutuma 2008	Toteutuma 2009	Toteutuma 2010	Toteutuma 2011
Bruttomenot €	114.309	117.437	137.090	143.674	190.849	198 815,43
KELA:n korvaus €	41.037	45.710	44.341	51.124	54.063,85	56 094,48
Nettomenot €	73.272	71.727	92.749	92.550	136.789,12	142 720,95

Työhönsijoitustarkastukset ja lääkarissäkäynti ikäryhmätarkastuksen yhteydessä sisältyvät asiakaskäynteihin työterveyslääkärillä tai työterveyshoitajalla. Terveystarkastuskäyntejä joko työterveyslääkärillä tai työterveyshoitajalla oli yhteensä 139 käyntiä (158 käyntiä v. 2010), asiantuntijakäyntejä työfysioterapeutilla 2 (2 v. 2010) ja psykologilla 3 (9 v. 2010). Sairaanhoitokäyntejä joko työterveyslääkärillä tai työterveyshoitajalla oli yhteensä 826 (769 v. 2010) ja erikoislääkärillä 161 (116 v. 2010). Laboratorio- tai röntgentutkimuksia tehtiin yhteensä 1230 (1179 v. 2010). Näyttö-päätelasit korvattiin 6 työntekijälle.

Kertomusvuoden aikana yli vuoden Kirkkohallituksen palveluksessa olleilla työntekijöillä oli mahdollisuus käydä kerran vuodessa sopimuslääkäriasemalla silmälääkäriässä ja gynekologilla siten, että työnantaja korvasi lääkärinpalkkion. Kansaneläkelaitoksen korvaus haettiin työnantajan toimesta. Tätä etuutta käytti 40 työntekijää (46 työntekijää vuonna 2010). Kustannukset sisältyvät työterveyshuollon kustannuksiin. Työterveyshoitajan vastaanotto oli Kirkkohallituksessa kahdesti kuukaudessa tunnin ajan.

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. Tarkastukseen sisältyi työterveyshoitajan haastattelu terveyteen liittyvistä asioista, henkilön oma arvio työkyvystään voimavarakartoituslomakkeen avulla, painoindeksi (BMI) ja laboratoriotutkimukset.

Henkilöstökyselyn mukaan 92,2% vastaajista oli sitä mieltä, että Kirkkohallituksessa huolehditaan henkilöstön hyvinvoinnista (jokseenkin tai täysin samaa mieltä), eri mieltä väittämästä oli 16 vastaajaa.

Työkyvyn ylläpito ja hyvinvointi on sekä henkilöstön itsensä että työnantajan asia. Työnantaja vastaa siitä, että toimintaympäristö ja työolosuhteet ovat kunnossa, työ- määrä ja työn sisältö on mitoitettu osaamisen ja työajan mukaan, esimiestyö ja johtaminen ovat tarkastelun kestävä ja työkyvyn ylläpidon tuki on toimivaa (työterveys- huolto). 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 työmäärien tasaamisen ja töiden priorisoinnin tulisi olla kunnossa.

6.3. Työkyvyn ylläpito ja hyvinvointi

Työkykyä ylläpitävä toiminta kohdistuu työntekijään, työhön ja työympäristöön. Työ- ympäristössä on kiinnitetty erityistä huomiota työergonomiaan, mikä on tärkeää toimistotyössä. Työfysioterapeutin tekemiä ergonomisia tarkastuksia päätteiden ääressä työskentelevien työntekijöiden työtiloissa tehtiin kertomusvuonna 35 (30 vuonna 2010).

Työkykyä ylläpitävää toimintaa suunniteltaessa tulee huomioida terveellisen ja monipuolisen ravinnon ja säännöllisten ruokailutottumusten merkitys, kannustus liikunnan lisäämiseen ja yleensäkin hyvän fyysisen kunnon saavuttamiseen ja ylläpitoon sekä riittävän levon merkitykseen. Edellä mainitut vaikuttavat ennalta ehkäisevästi sydän- ja verisuonisairauksiin, kolesteroliarvoihin, painonhallintaan sekä auttavat henkisen hyvinvoinnin ylläpidossa. Nämä ovat tärkeitä etenkin ikääntyvän henkilöstön kohdalla.

Kertomusvuonna jatkettiin Terveystalkoot –hanketta kevään ja syksyn kuntokisalla. Kirkkohallitus osallistui valtakunnalliseen Maailman Tervein Kansa 2015 -hankkeen Porraspäivään.

Virallisuonteisen työterveyshuollon ja työtoiminnan rinnalle tarvitaan edelleen henkilökunnan omaan aktiivisuuteen perustuvaa työkyvyn ylläpitämistä mm. aktiivisella ja säännöllisellä liikuntaharrastuksella.

Työssä uupumisen problematiikkaan ja yksilölliseen työssä jaksamisen tukemiseen kiinnitetään jatkossakin huomioita. Tähän haasteeseen pyritään vastaamaan varhaisen tuen avulla. Yksilöllistä jaksamista on tuettu kertomusvuonna myös siten, että työnantaja on korvannut nimetyn työterveyslääkärin läheteellä enintään viisi käyntiä työpsykologilla. Työnantajan tukea osallistumista hiljaisuuden retrettiin, tätä tukea käytti viisi työntekijää kertomusvuoden aikana.

6.4. Virkistystoiminnan määräraha

Vuoden 2010 alusta Kirkkohallituksessa siirryttiin liikuntaseteleiden käytöstä kulttuuriseteleihin. Seteli kelpaa sekä liikunnan että kulttuurin harrastamiseen. Seteleitä jaettiin keväällä 15 kpl/työntekijä ja syksyllä 10 kpl/työntekijä. Etua käytti keväällä 185 työntekijää (177 v. 2010) ja syksyllä 203 työntekijää (183 v. 2010). Kulttuurisete-

lit on koettu monipuoliseksi ja sen suosio näkyy myös käyttäjien määrässä. Virkistysmäärärahasta maksettiin lisäksi kevätretken ja joulujuhlan sekä yhteiskahvien kulut.

Virkistysmäärärahalla tuettiin myös juoksutapahtumiin osallistumista maksamalla puolet osallistumismaksusta, mikäli maksaminen kulttuurisetelillä ei onnistunut.

Virkistystoiminnan määrärahaa käytettiin kertomusvuoden aikana yhteensä 37.725 euroa (35.521 euroa v. 2010). Osuudeksi henkilöä kohden tuli 132,83 euroa/henkilö (125,96 euroa/henkilö vuonna 2010). Työnantaja on korvannut kertomusvuonna henkilökunnan päiväkahvien tarvikkeet (kahvi, tee, sokeri).

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 49 (152 varausvuorokautta), ja alatalossa 56 varausta (197 varausvuorokautta).

Vainiemen nettohoitomenot olivat 17 500 euroa vuonna 2011 (24.300 euroa vuonna 2010). Kunnostustöiden pääpaino on ollut ulkoalueiden korjauksessa (tenniskentän poisto), ja normaalissa peruskunnostustöissä.

Päiväselteään käyvien määrää ei tilastoida, joten todellisia kävijämääriä ei tiedetä. Saunarakennuksen käyttöastetta on myös vaikea arvioida, koska läheskään kaikki vierailijat eivät merkitse käyntiään vieraskirjaan/luetteloon, mutta varaus- ja kävijämerkintöjen mukaan Vainiemessä on "asutusta" 235 päivänä. Vainiemeä käytetään myös Kirkkohallituksen eri osastojen ja yksiköiden työkokousten paikkana.

6.6. Työpaikkaruokailu ja kokoustarjoilu

Kirkkohallituksella on oma henkilökuntaruokala, jossa työskentelee emännän lisäksi neljä työntekijää. Keittiön henkilökunnan palkkakustannukset sosiaalikuluihin olivat kertomusvuonna yhteensä 177.920 euroa. Toimintatuotot olivat 320.071 euroa ja ostokulut 127.789 euroa. Kustannukset ja tuotot ovat edellisen vuoden tasoa.

Kirkkohallituksen työntekijät ovat kokeneet henkilökuntaruokalan toiminnan erittäin myönteisenä ja työpäivää virkistävänä sekä jaksamista tukevana tekijänä. Lounasruokalaamme käyttävät myös Kirkon ulkomaanavun työntekijät. Keskimäärin kuukausittain henkilökuntaruokalassa nautitaan noin 2733 lounasannosta (lounas, puuro, salaattit), mikä tarkoittaa noin 135 kävijää päivittäin. Kesällä ruokala oli kiinni kuukauden ajan.

Kokouskahvitukset olivat edellisen vuoden tasolla, vuoden aikana tarjoiltiin keskimäärin 2072 kahvitusta kuukausittain.

6.7. Henkilöstön muistaminen

Palvelusvuosilahjat

Kirkkohallituksen henkilöstölle on annettu lahja 10, 20, 30 ja 40 palveluvuoden perusteella. Vuonna 2011 palvelusvuosilahjoja annettiin henkilökohtaisena lahjana seuraavasti: 30 vuoden palvelun perusteella yhdelle työntekijälle, 20 vuoden palvelun perusteella kuudelle työntekijälle ja 10 vuoden palvelun perusteella 17 työntekijälle.

Merkkipäivälahjat

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

Kunniamerkit

Kirkkohallituksen anomuksesta yhdelle työntekijälle myönnettiin Suomen Valkoisen Ruusun I luokan ritarimerkki, yhdelle työntekijälle Suomen Valkoisen Ruusun I luokan mitali ja yhdelle työntekijälle Suomen Valkoisen Ruusun mitali.

6.8. Asunnot

Kirkon keskusrahastolla on omistuksessaan 66 asuntoa. Nämä yksittäiset osakehuoneistot sijaitsevat pääsääntöisesti Helsingissä (59 asuntoa). Loput asunnoista sijaitsevat mm. Järvenpäässä, Espoossa ja Orivedellä. Asunnoista on n. 20 % vuokrattu Kirkkohallituksen työntekijöille. Vuonna 2009 laaditun Kirkon keskusrahaston asuntoString mukaisesti asunnot on ensisijaisesti tarkoitettu vuokrattavaksi työntekijöille.

7. YHTEISTYÖTOIMIKUNTA

Vuonna 2010 aloittaneen yhteistoimikunnan toimikausi kestää vuoden 2013 loppuun. Kertomusvuonna puheenjohtajana toimi työsuojeluvaltuutettu Ann-Mari Holländer. Varapuheenjohtajana toimi henkilöstöpäällikkö Päivi Venäläinen. Kirkkohallituksen työsuojelupäällikkönä toimi henkilöstöpäällikkö Päivi Venäläinen ja varatyösuojelupäällikkönä kiinteistöpäällikkö Juha Kääriäinen.

Yhteistyötoimikunnassa työntekijöiden edustajina olivat työsuojeluvaltuutettu Ann-Mari Holländer, varatyösuojeluvaltuutettu Kaisamari Hintikka, luottamusmiehet Markku Vasara, Tuula Koskinen, Jouko Järvenpää ja Pekka Tukeva. Työnantajan edustajina olivat kirkkoneuvos Pekka Huokuna, henkilöstöpäällikkö, työsuojelupäällikkö Päivi Venäläinen ja asiantuntijajäsenenä Juha Kääriäinen. Yhteistyötoimikunnan sihteerinä toimi Elina Nordman. Läsnäolo-oikeus oli Kirkon Ulkomaanavun edustajalla. Kertomusvuonna työympäristötoimikunta kokoontui kahdeksan kertaa.

Yhteistyötoimikunta käsitteli toimintavuonna yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia tehtäviä ja seuraavia asioita: työympäristötoimikunnan toimintakertomus ja toimintasuunnitelma, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, henkilöstötilinpäätös 2010, Kirkkohallituksen budjetti 2011, työterveyshuollon määrärahojen käyttö ja työterveyshuollon asiakaspalvelun laatu ja kehittäminen sekä työterveyshuollon kustan-

nukset ja korvaushakemus KELAlta, työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2011 – 2012, virkistystoiminnan määrärahojen käyttö ja käytön seuranta v. 2011, virkistystoiminnan v. 2012 määrärahojen anomus Kirkkohallitukselta, seurattiin harkinnanvaraisen palkanosan edistymistä, toiminnallisen osaston organisaatiomuutos sekä nimikkeiden uudistamishanke koko Kirkkohallituksen osalta, kirkon tiedotuskeskuksen organisaatiouudistus, kirkon eläke toimiston tilanne, Kirkkohallituksen osaamisen johtamisen hankkeen eteneminen, Kirkkohallituksen strategia, Kirkkohallituksessa ja tuomiokapituleissa käyttöön otettava nettineuvottelujärjestelmä, toimitalon remontin tilanne sekä henkilöstökyselyn 2011 tulokset.

Henkilöstöinfoja pidettiin (yhteistoimintasopimuksen edellyttämät asiat, 5§, 2 mom.) kolme (31.1.2011, 8.6.2011 sekä 7.12.2011). Lisäksi henkilökunnalle kerrottiin ajan-kohtaisista asioista kerran kuukaudessa järjestettävillä kuukausikahveilla.

8. TASA-ARVO

Tasa-arvoasioiden tilastointia on vuonna 2009 toteutetun tasa-arvosuunnitelman kartoitustyöryhmän tekemän selvityksen tavoitteen mukaisesti lisätty henkilöstötilinpäätökseen tilastoimalla henkilöstökoulutukseen osallistuminen sukupuolen mukaan. Tilastoliitteeseen on lisätty tilasto perhevapaiden sekä tilapäisen hoitovapaan käytöstä.

Katajanetin uudistamisen yhteydessä on huolehdittu siitä, että rekrytointiin, kehityskeskusteluun sekä tasa-arvosuunnitelmaan liittyvä materiaali ja ohjeistus on dokumentoitu omana kokonaisuutenaan nähtäville Katajanettiin.

Henkilöstön kokema tasa-arvokehitys on henkilöstökyselyn valossa mennyt parempaan suuntaan. Kysymykseen ”Kirkkohallituksessa toteutuu sukupuolten tasa-arvo” vastausten keskiarvo oli 3,83 (v. 2008 ka. oli 3,54); 92,8% vastaajista oli jokseenkin tai täysi samaa mieltä. Kysymykseen ”Kirkkohallituksessa toteutuu eri ikäisten tasa-arvo” vastausten keskiarvo oli 3,76 (v. 2008 ka. oli 3,5); 90,8% vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Kysymyksen ”Kirkkohallituksessa toteutuu uusien ja pitkään palveluksessa olleiden tasa-arvo” vastausten keskiarvo oli 3,51 (v. 2008 ka. oli 3,15); 85,4% oli asiasta jokseenkin tai täysin samaa mieltä.

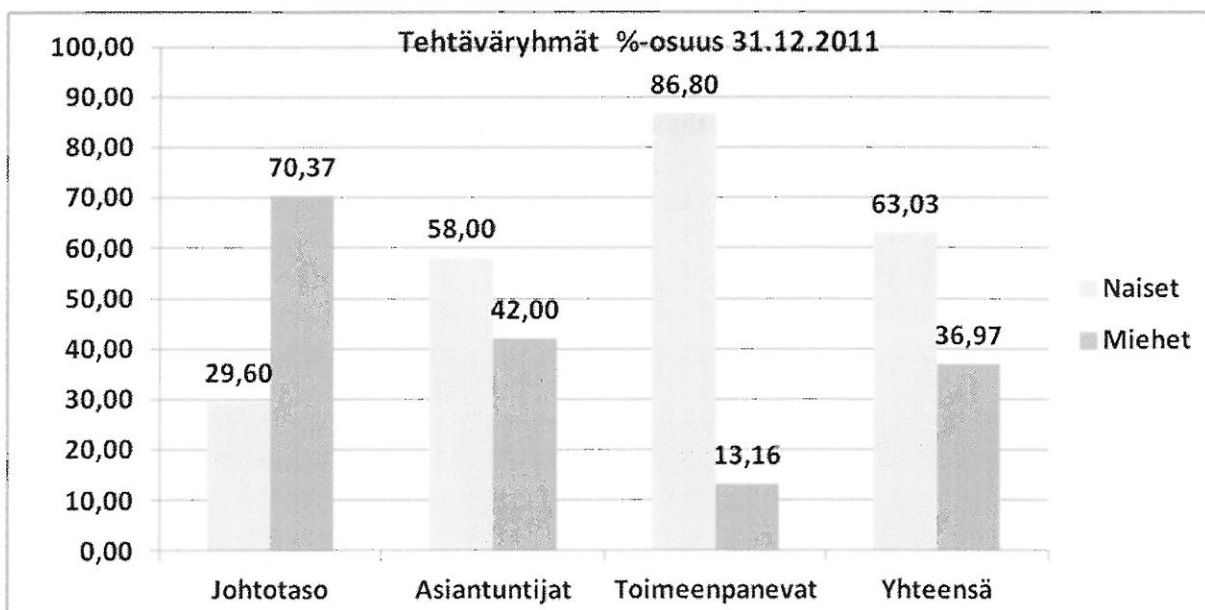
TILASTOLIITE

Henkilöstön määrä 2007 – 2011

Henkilöstön määrä	2007	2008	2009	2010	2011
Vakinaiset viranhaltijat ja työntekijät	228	223	224	222	218
Määräaikaisten ja projektityöntekijät	66 22,40 %	60 21,20 %	59 20,85 %	60 23,6 %	66 23,2 %
Virkavapaalla/työlomalla olevat työntekijät (sisältyy edellisiin)	(17) 5,8 %	(15) 5,3 %	(11) 3,9 %	(9) 3,2 %	(13) 4,6 %
Yhteensä työntekijöitä	294	283	283	282	284

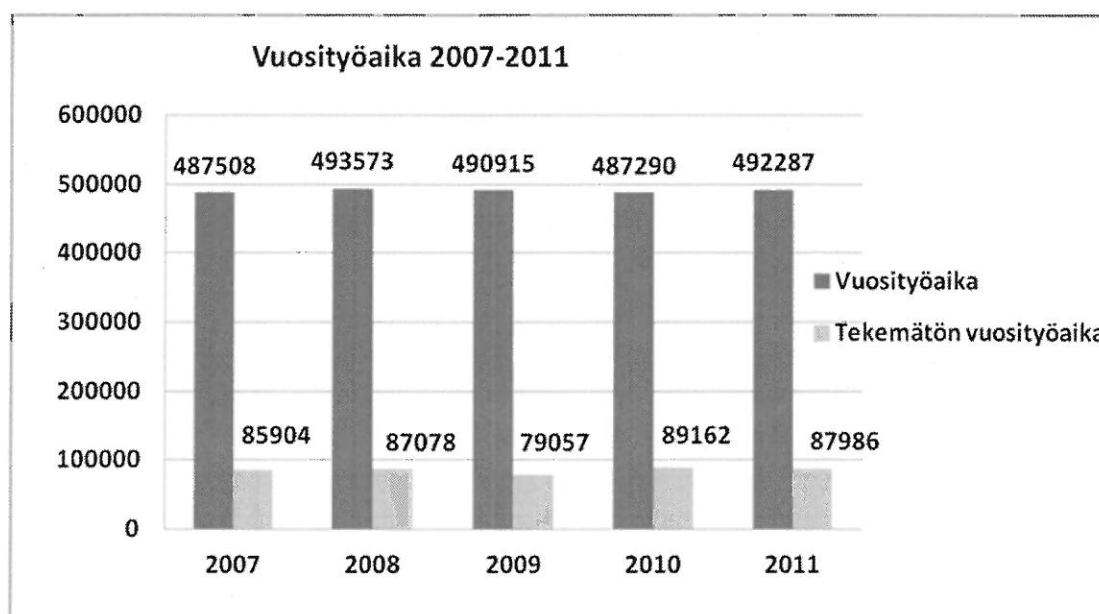
Henkilöstö tehtäväryhmittäin v. 2011

Tehtäväryhmät	Johtotaso	Asiantuntijat	Toimeenpanevat	Yhteensä
Naiset	8	105	66	179
Miehet	19	76	10	105
Yhteensä	27	181	76	284
%-jakauma	Johtotaso	Asiantuntijat	Toimeenpanevat	Yhteensä
Naiset	29,60	58,00	86,80	63,03
Miehet	70,37	42,00	13,16	36,97
%-osuus koko henkilöstöstä	9,51	63,73	26,76	



Henkilökunnan ikäjakauma 31.12.2011

Ikärajat	Naiset	Miehet	Yhteensä	%
20-29	8	6	14	4,9
30-34	12	11	23	8,0
35-39	23	11	34	11,9
40-44	25	18	43	15,1
45-49	25	9	34	11,9
50-54	37	19	56	19,7
55-59	19	13	32	11,2
60-64	28	11	39	13,7
65->	2	7	9	3,1
Yhteensä	179	105	284	100,00



Henkilökunnan matkapäivät osastoittain v. 2011

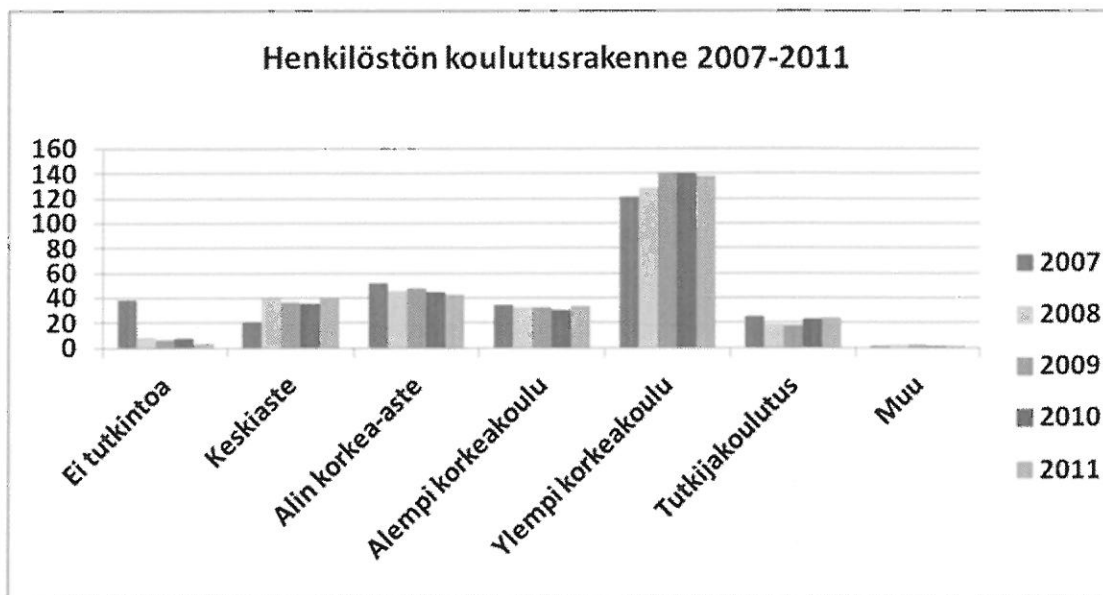
Osasto/ yksikkö	Osaston hlöt 31.12.2011	Kotimaan matkapäivät	Ulkomaan matkapäivät	Yhteensä matkapäivät
KPT	13	79	55	134
APK	3	170	74	244
PK	3	43	19	62
HaO	27	250	16	266
TMO	8	72	22	94
TaO	43	124	31	155
TO	72	1637	549	2186
KUO	34	283	258	541
KT	40	486	202	688
KTK	10	117	80	197
KRTK	20	383	56	439
KIPA	11	52		52
Yhteensä	284	3696	1362	5006

Henkilöstön matkapäivät 2009-2011

Osasto	Vuonna 2009 päiviä		Vuonna 2010 päiviä		Vuonna 2011 päiviä	
	Kotimaan matkapv 2009	Ulkomaan matkapv 2009	Kotimaan matkapv 2010	Ulkomaan matkapv 2010	Kotimaan matkapv 2011	Ulkomaan matkapv 2011
KPT	72	32	45	46	79	55
APK	219	103	145	137	170	74
PK	51	2	46	0	43	19
HaO	350	5	279	29	250	16
TMO	86	7	78	19	72	22
TaO	65	22	75	39	124	31
TO	1623	425	1688	353	1637	549
KUO	192	294	212	294	283	258
KT	697	179	697	162	486	202
KTK	160	97	192	108	117	80
KRTK	430	91	411	71	383	56
KIPA					52	
Yhteensä	3945	1257	3868	1258	3696	1362

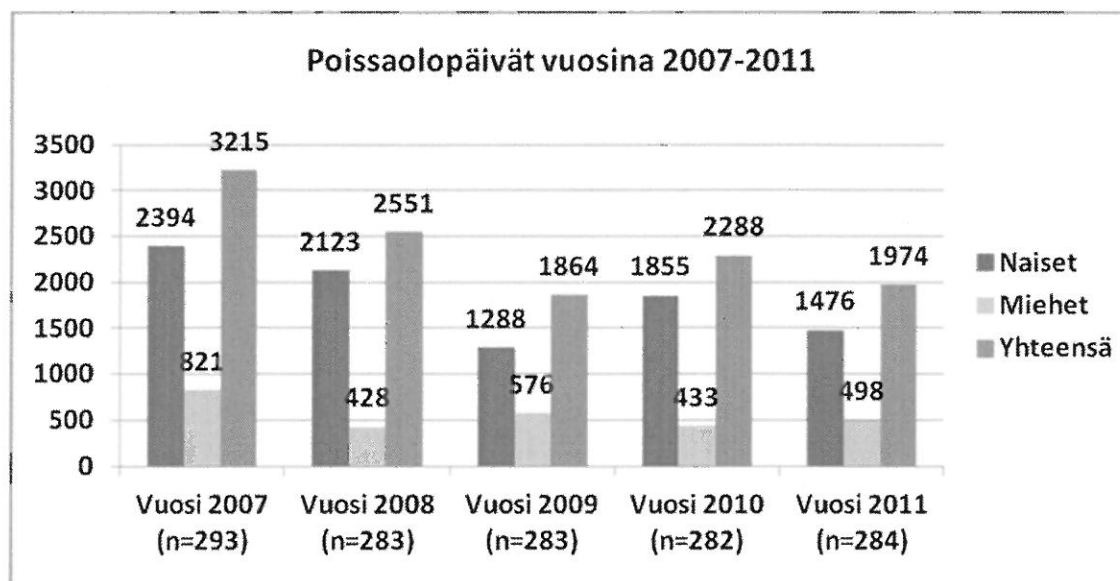
Palvelusvuodet v. 2011

Palvelusvuodet	Johtotaso	Asiantuntijat	Toimeenpanevat työt	Yhteensä	%
0-1 v	7	30	14	51	18,0
1-2 v	4	39	4	47	16,5
3-5 v	6	35	5	46	16,2
6-10 v	4	29	14	47	16,5
11-15 v	3	27	15	45	15,8
16-20 v	1	8	4	13	4,6
21-25 v	1	4	5	10	3,5
25 ... v	3	5	17	25	8,8
	29	177	78	284	100,0



Kirkkohallituksen yhteiset koulutukset vuonna 2011			
Aihe	Miehiä	Naisia	Yhteensä
Ajanhallinta - työssä ilman stressiä	3	13	16
Kielet: Intensiivikurssit:			
englanti	2	5	7
ruotsi	2	7	9
Att skriva på svenska	1	8	9
Johdatus mentorointiin	3	2	5
Mediavalmennus, esiintyminen mediassa	4	3	7
Miten näen työssäni uutisen?	4	8	12
Nettineuvottelu (LiveMeeting&Communicator)	4	6	10
Nettineuvottelu-infot	7	40	47
Projektin hallinta -tietoiskut esimiehille	9	1	10
Rakentava vuorovaikutus ja kehonkieli	0	13	13
Sihteerikoulutus	0	17	17
Status-ohjelman koulutus	3	21	24
Sähköinen kalenteri	6	16	22
Sähköposti ja kalenteri	10	31	41
Tiimikoulutusta (2 ryhmää)	1	10	11
Verkkokirjoittaminen	11	44	55
Äänenkäyttö - Ääni työvälineenä	0	7	7
YHTEENSÄ	70	252	322

Henkilökunnan sairauspoissaolopäivät, kehitys v. 2007 – 2011



Työterveyshuollon käynnit	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	kpl	kpl	kpl	kpl	kpl	kpl	kpl
Ikäryhmäterveystarkastukset	27	35	35	*)	*)	*)	*)
Asiakaskäynnit työterveyslääkärillä	755	603	648	787	778	779	761
Erikoislääkärin konsultaatiot	110	106	117	101	119	116	161
Työterveyshoitajalla käynnit	143	118	126	134	139	146	144
Fysioterapeutilla käynnit	32	7	39	6	2	2	9

*) Ikäryhmä- ja terveystarkastukset sisältyvät asiakaskäynteihin työterveyslääkärillä ja -hoitajalla.

Äitiys-, isyys tai vanhempain- vapaiden käyttö 2011			
	Naiset	Miehet	
Äitiys- tai isyysloma	7	8	
Vanhempainvapaa	5	4	
Hoitovapaa	4	0	
Isyysvapaa		8	
Yht.	16	20	36
Tilapäinen hoitovapaa	111	31	142

Vainiemen kävijätilasto

Vuosi	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Ylätalo										
varauskerrat	47	50	55	65	58	57	49	55	49	49
varattuna vrk	154	152	158	189	196	196	183	201	166	152
Alatalo										
varauskerrat	69	67	70	71	74	65	53	56	52	56
varattuna vrk	204	200	206	214	229	210	190	200	175	197

Henkilöstökysely 2011		2008	2011
Vertailu		81 %	85 %
Vastaajia		yht. 201	yht. 205
Tyytyväisyys fyysiseen työympäristöön ja työolosuhteisiin		3,82	3,81
Työtilojen tarkoituksenmukaisuus		3,9	3,77
Työturvallisuuden taso		4,11	4,17
Työvälineiden toiminta, laatu ja kunto		4	3,8
Tyytyväisyys kokonaisuutena työn sisältöön		3,67	3,77
Työn päämäärien ja tavoitteiden selkeys		3,71	3,7
Työn haastavuus ja kiinnostavuus		4,19	4,17
Tyytyväisyys ammattitaidon ja kykyjen käytön mahdollisuuteen		3,93	3,9
Työmotivaatio kokonaisuutena		3,9	3,89
Työaikani riittää työtehtävien tekemiseen		3,05	3,36
Tunnen että voimavarani riittävät selviytymään työteht.		3,8	3,92
Pystyn vaikuttamaan omaan työhöni ja sen sisältöön		3,79	3,87
Tunnen että työni on merkityksellistä		4,14	4,02
Työnantaja tarjoaa riittävästi koulutusta		3,67	3,76
Olen tyytyväinen urakehitysmahdollisuuksiini		3,05	3,05
Saan työssäni käyttää kykyjäni ja ammattitaitoani		3,96	3,96
Tyytyväisyys lähiesimiehen johtamistapaan kokonaisuutena		3,55	3,62
Vastuun antaminen		3,98	4,13
Palautteen saaminen		3,42	3,41
Esimiehen kannustavuus		3,6	3,72
Esimiehen antama tuki ja neuvonta		3,47	3,51
Töiden organisointi yksikössä		3,12	3,21
Esimiehen oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus		3,65	3,92
Tiedonkulku esimieheltä		3,23	3,48
Kehityskeskustelujen käyminen; kyllä vastaajat %		59	75,1
Tyytyväisyys työilmaperiiriin ja yhteishenkeen KKH:ssa		3,28	3,46
Oman yksikön sisäinen ilmaperiiri ja yhteistyö		3,66	3,75
Työntekijöiden keskinäinen auttaminen		3,81	3,9
Tiedottaminen oman osaston ja yksikön toiminnasta ja asioista		3,27	3,44
Tiedon ja osaamisen siirtyminen työyhteisössä		3,1	3,33
Työpaikalla keskustellaan työtehtävistä, tavoitteista		3,14	3,42
Työpaikkakiusaamisen kokemus; kyllä vastaajat %		12	13,2
Kuinka tyytyväinen olet kokonaisuutena työnantajaasi		3,64	3,75
Työpaikan identiteetti kirkon työyhteisössä		3,34	3,48
Kirkon ja Kirkkohallituksen strategiasta, tavoitteista tied.		3,23	3,29
Kirkkohallituksen julkisuuskuva työnantajana		3,04	3,18
Kirkkohallituksen strategiasta tietäminen	Kyllä vastaajat %		89,3
Strategian vaikutus työn sisältöön			3,07
Palkkaus on oikeudenmukaista ja kannustavaa		2,87	3,04
Huolehditaan henkilöstön hyvinvoinnista		3,37	3,65
Toteutuu sukupuolten välinen tasa-arvo		3,54	3,85
Toteutuu eri ikäisten tasa-arvo		3,5	3,76
Toteutuu uusien ja pitkään olleiden tasa-arvo		3,15	3,51
Halukkuus työpaikan vaihtamiseen lähitulevaisuudessa		2,79	2,76
Arvostan kuulumistani tähän organisaatioon		3,9	3,9
Suosittelisitko Kirkkohallitusta työpaikaksi; kyllä vastaajat %		81	81,5
Osallistuminen työkykyä ylläpitävään toimintaan kyllä vastaajat %		77,6	84,4
Sukupuolisen häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kokemus; kyllä vastaajat %			4,9
Kaikkien kysymysten keskiarvo	yht.	3,56	3,65

KIRKKOHALLITUS⁺

ISSN 1458-1221

Kirkkohallitus
Satamakatu 11
PL 185
00160 HELSINKI
Puh. (09) 18021

