

Henkilöstötilinpäätös 2013

KIRKKOHALLITUS⁺

ISSN 1458-1221

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

SISÄLLYS

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2013	4
Kansliapäällikön puheenvuoro	4
Mikä on henkilöstötilinpäätös?	5
 HENKILÖSTÖJOHTAMINEN KIRKKOHALLITUKSESSA	5
TÄRKEIMMÄT TAPAHTUMAT VUODEN 2013 AIKANA	6
 1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	7
1.2. Kirkkohallituksen organisaatio	7
1.3. Henkilöstö	8
1.4. Henkilöstö tehtäväryhmittäin	10
1.5. Henkilöstön ikäjakauma	10
 2. TYÖAIKA	11
2.1. Työajan jakautuminen	11
2.2. Henkilökunnan matkapäivät ja matkakustannukset	12
 3. OSAAMISPÄÄOMA JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN	13
3.1. Koulutusrakenne	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	15
4.3. Rekrytointi	16
 5. HENKILÖSTÖN TILA JA TOIMINTAKYKY	17
5.1. Sairauspoissaolot	17
5.2. Työtapaturmat	18
5.3. Henkilöstökysely	19
 6. PANOSTUKSET HENKILÖSTÖÖN	19
6.1. Palkka- ja henkilöstökustannukset	19
6.2. Työterveyshuolto	20
6.3. Työkyvyn ylläpito ja hyvinvointi	21
6.4. Virkistystoiminta	22
6.5. Vainiemi	22
6.6. Työpaikkaruokailu ja kokoustarjoilu	22
6.7. Henkilöstön muistaminen	23
6.8. Asunnot	23
 7. YHTEISTYÖTOIMIKUNTA	23
 8. TASA-ARVO	24
 TILASTOLIITE	25

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2013

Kansliapäällikön puheenvuoro

Kirkon elämään on aina kuulunut tuulisella paikalla toimiminen. Välillä jopa myrskyksi yltävät tuulet puhaltavat kirkon sisällä, toisinaan ulkopuolelta. Työskentely muutosten tuulten keskellä on toisaalta kiinnostavaa, toisaalta rankkaa. Jaksaminen perustyön ja sen päälle tulevien projektien keskellä on välillä koetteilla.

Seurakuntakenttä on monien muutosten keskellä ja tämä heijastuu myös Kirkkohallitukseen. Perustyön edellytysten turvaamiseksi tulevaisuudessa haetaan uusia ratkaisuja ja muun muassa yhteistyötä lisäämällä. Muutokset ovat haasteellisia ja herättävät monenlaisia reaktioita, myös vastarintaa. Nämä tuntuvat Kirkkohallituksen työntekijöiden työssä. Monet heistä ovat ottaneet vastaan hyvinkin kriittistä palautetta työssään.

Kirkon palvelukeskus (Kipa) on yksi esimerkki yhteisistä hankkeista, joilla haetaan säästöjä ja pyritään näin turvaamaan perustyön edellytykset tulevaisuudessa. Kipan asiakkuuteen valmistautuminen on ollut suuri ponnistus niin seurakunnissa kuin Kirkkohallituksessakin, joka liittyi asiakkaaksi vuoden 2014 alussa.

Uutta tässä henkilöstötilinpäätöksessä on, että se sisältää myös Kirkon palvelukeskuksen henkilökunnan. Niinpä monissa tilastoissa on edelliseen vuoteen verrattuna suuria muutoksia. Tämä näkyy esimerkiksi Kirkkohallituksen henkilömäärän kasvuna. Kipan vakinainen henkilömäärä kasvoi, muun Kirkkohallituksen väheni hieman. Kirkkohallitus hoitaa paljon projektiluonteisia tehtäviä, mistä johtuen on paljon määräaikaissa työsuhteessa olevia työntekijöitä. Tämä vaikuttaa myös vakituisten henkilöstön työhön. Heiltä odotetaan perehdyttämistä ja ohjaamista. Määräaikaaisia työntekijöitä oli eniten Kipassa.

Henkilöstötilinpäätökseen sisältyy paljon lukuja ja tilastoja. Niiden takana on aina ihminen ja ne kertovat hänen työstään ja työyhteisöstään. Kirkon työstä raportoidessamme lukujen takaa löytyy kutsumus. Jokainen kirkon työtä omalla paikallaan tekevä on evankeliumin asialla.

Jukka Keskitalo, kansliapäällikkö

Mikä henkilöstötilinpäätös on?

Henkilöstötilinpäätös kuvaa Kirkkohallituksen tilannetta 31.12.2013. Se sisältää myös Kirkon palvelukeskuksen (Kipa) henkilökunnan. Tämä näkyy monissa tilastoissa muutoksena edelliseen vuoteen mm. henkilöstömäärässä, rakenteessa ja palvelussuhteissa. Henkilöstötilinpäätökseen ei ole sisällytetty tietoja tuomiokapitulien henkilökunnasta. Tiedot on kerätty pääosin Status –palkanlaskennan ja henkilöstöhallinnon ohjelmasta.

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 suunnittelussa, työkykyä ylläpitävän toiminnan sekä yleensä henkilöstöä koskevien toiminnan suunnittelussa ja arvioinnissa.

Kertomusvuoden henkilöstötilinpäätöksen on laatinut työryhmä, jonka puheenjohtajana on ollut henkilöstöpäällikkö Päivi Venäläinen ja muina jäseninä työsuojeluvaltuutettu, työalasihteeri Ann-Mari Holländer, toimistos sihteeri Tuula Koskinen sekä kouluttaja Timo Tulisalo. Työryhmän sihteerinä on toiminut henkilöstösihteeri Elina Nordman. Tilastomateriaalin kokoamisessa on merkittävän työpanoksen antanut toimistos sihteeri Suvi Heikkinen.

Henkilöstötilinpäätös annetaan kirkolliskokoukselle, Kirkkohallitukselle ja henkilökunnalle. Henkilöstötilinpäätöksen varsinaisessa tekstiosuudessa käsitellään vuoden 2013 tilannetta ja lopussa on erillinen tilastoliite, jossa on esillä eri aihealueiden pidemmän aikavälin tilastomateriaali.

HENKILÖSTÖJOHTAMINEN KIRKKOHALITUKSESSA

Henkilöstötoiminto nojautuu tehtävässään Kirkkohallituksen perustehtävään, strategiaan, visioon ja arvoihin.

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. Pidämme yllä ja kehitämme yhteisiä henkilöstöhallinnon toimintamalleja ja pelisääntöjä, jotka parhaalla mahdollisella tavalla tukevat Kirkkohallituksen johtoa, henkilöstöä sekä osastojen ja yksikköjen suoriutumista työlle asetetuista tavoitteista. Henkilöstöyksikön visiona on olla talon työntekijöitä varten.

Henkilöstöyksikkö kuuluu Kirkkohallituksen organisaatiossa kansliapäällikön toimistoon. Yksikössämme työskentelevät henkilöstöpäällikkö, henkilöstösihteeri ja toimistosihteeri. Yksikköömme kuuluu myös Kirkkohallituksen ruokapalvelut, jossa työskentelee viisi henkilöä (31.7.2014 saakka).

ÄRKEIMMÄT TAPAHTUMAT VUODEN 2013 AIKANA

T Henkilöstöhallinto 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.

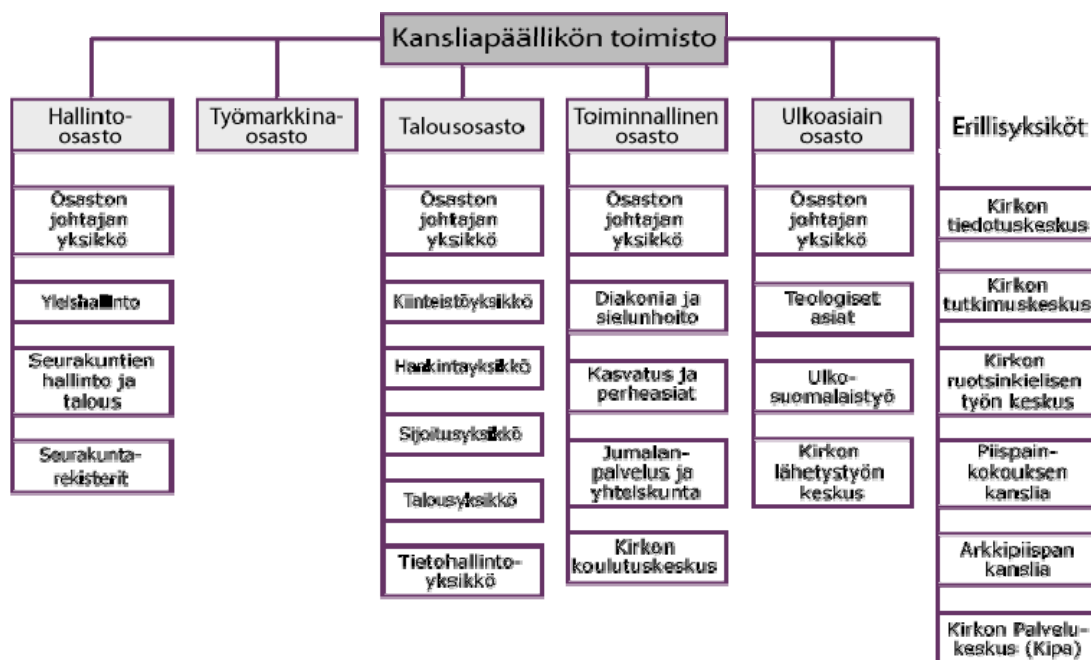
Henkilöstöyksikön työskentelyyn on vuoden 2013 aikana vaikuttanut palkan- ja palkkiolaskennan ulkoistus Rauhala Yhtiöihin ja samanaikaisesti valmistautuminen siirtymään vuoden 2014 alusta Kirkon palvelukeskuksen asiakkaaksi. Syksy 2013 oli tämän siirtymisen toteuttamisen kannalta kiireistä aikaa, ja sitoi henkilöstöyksikön mahdollisuuksia panostaa muuhun henkilöstötyöhön. Kirkon palvelukeskuksen kasvu on vaikuttanut myös muuten henkilöstöyksikön työhön, mm. henkilöstöasioiden hoitamisen avustamisessa ja ohjauksena.

Kirkkohallituksen keittiötoiminta kilpailutettiin liikkeenluovutuksena keväällä 2013. Kirkkohallituksen ja Compass Group Oy:n (Eurest) välisen sopimuksen perusteella keittiön lounasruokailun ja kokoustarjoilun toiminta siirtyy elokuussa 2014 Eteläranta 8 tiloissa Compass Group Oy:lle.

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

1.2. Kirkkohallituksen organisaatio

Oheinen kaavio kertoo kirkkohallituksen organisaatorakenteen ja henkilöstömäärän eri osastoissa ja yksiköissä (kirjavahvuus 31.12.2013). Suurimmat henkilöstömäärät ovat Kipassa, toiminnallisessa osastossa, talousosastossa ja Kirkon tiedotuskeskuksessa.



Henkilömäärä osastoittain 31.12.2013

Osasto	Lyhenne	Henkilöstöä
Kansliapäällikön toimisto	KPT	14
Hallinto-osasto	HaO	28
Työmarkkinaosasto	TMO	8
Talousosasto	TaO	41
Toiminnallinen osasto	To	66
Ulkoasiain osasto (sis. turistipapit ja -kanttorit)	KUO	34
Kirkon tiedotuskeskus	KT	42
Kirkon tutkimuskeskus	KTK	8
Kirkon ruotsinkielisen työn keskus	KRTK	22
Piispainkokouksen kanslia	PK	3
Arkkipiispan kanslia	APK	3
Kirkon palvelukeskus	Kipa	101
Kirkkohallitus yhteensä		370

1.3. Henkilöstö

Kirkkohallituksessa työskenteli 31.12.2013 yhteensä 370 henkilöä, tästä vakinaista henkilökuntaa oli 275. Erilaisissa määräaikaissä viroissa tai toimissa, kuten projektitehtävissä tai toisen työntekijän sijaisena oli 95 työntekijää. Vuoden vaihteessa virkavapaalla tai työlomalla oli 15 työntekijää.

Henkilömäärän kasvu tulee Kipan käynnistymisestä. Vuoden aikana Kipaan rekrytoitiin 54 henkilöä. Muun Kirkkohallituksen henkilömäärä on hieman laskenut edellisestä vuodesta (11 henkilöä). Henkilöstömäärää kuvaavissa taulukoissa ja tilastoissa on huomioitava, että ne sisältävät myös virkavapaalla tai työlomalla olevat työntekijät. Sivutoimiset työntekijät eivät sisälly kaikkiin taulukkoihin, koska heille ei ole määritetty työaika.

	Määräaikaiset	Vakinaiset	Yhteensä
Naiset	68 26,6 %	188 73,4 %	256 69,2 %
Miehet	27 23,7 %	87 76,3 %	114 30,8 %
Kaikki yhteensä	95 25,7 %	275 74,3 %	370 100 %

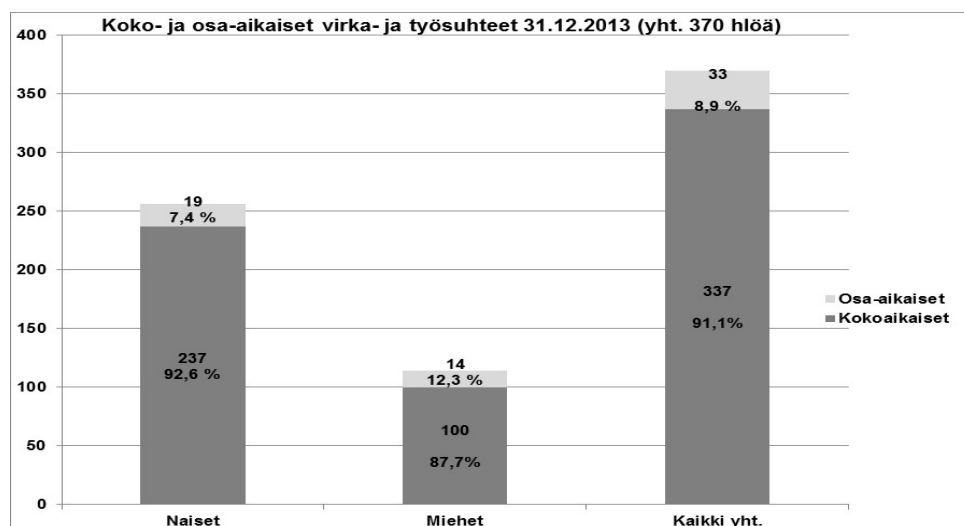
Määräaikaisia palvelussuhteita oli eniten Kipassa (33 henkilöä). Kirkon ulkoasiain osaston määräaikaisten työntekijöiden runsas määrä johtuu ulkomaan turistityön henkilöistä (12).

Vuorotteluvapaalla oli vuoden aikana kolme työntekijää ja osa-aikaeläkkeellä on ollut yksi työntekijä. Sivutoimisia työntekijöitä oli vuoden aikana kolme. Kokoaikaista etätyötä vuoden aikana teki kolme työntekijää. Osittaista etätyötä teki vuoden aikana 14 työntekijää. Kokoaikaisen, osittaisen ja satunnaisenkin etätyön määrä on nousussa. Tätä selittää osin se, että erityisesti projekteihin ja hankkeisiin on ollut tarve palkata osaavaa henkilöstöä pääkaupunkiseudun ulkopuolelta. Tietotekniikan kehitys ja muut apuvälineet, mm. nettineuvottelu, mahdollistavat aiempaa paremmin etätyön tekemisen.

Määräaikaisia henkilöitä oli suhteessa koko henkilömäärään edellistä vuotta enemmän (lisäystä 3,4 %, 22 henkilöä). Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä on Kirkkohallituksessa korkea. Vaikka Kirkkohallituksen tavoitteena ei ole määräaikaissuhteiden lisääminen, on näitä työsuhteita tarvittu mm. tilapäisen työruuhkan tasoittamiseksi, Kipassa asiakkaan vastaanottoprojektiin, muihin projektitehtäviin, harjoittelijoille, ulkomaantyön turistipapeille sekä kanttoreille ja sijaisuuksien hoitajille (hoito-, vuorottelu-, vanhempainvapaiden tai opintovapaiden ajaksi).

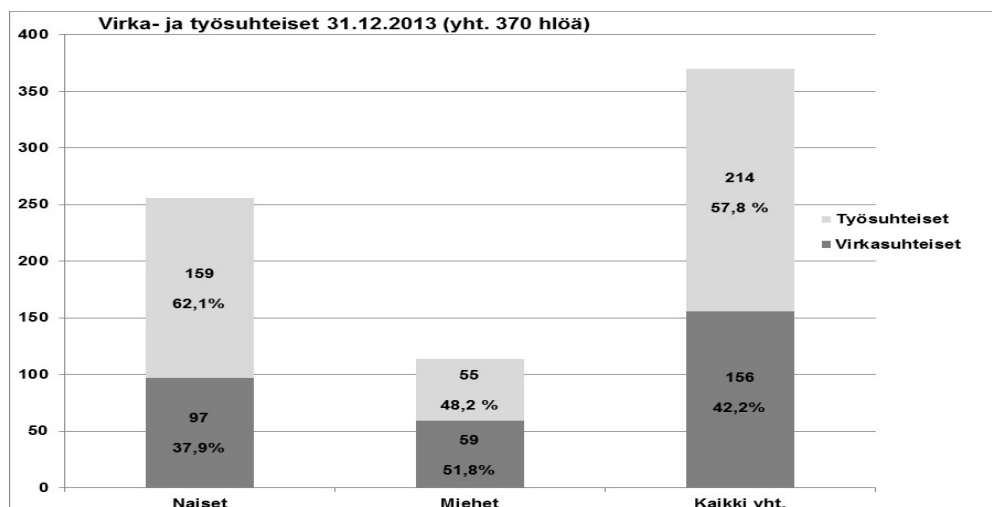
Määräaikaaisuudet kertovat siitä, että Kirkkohallituksen tehtävänä on myös projektiluonteisesti hoitaa sille uskottuja tehtäviä, joihin omat henkilöresurssit eivät riitä. Määräaikaaisuudet vaikuttavat myös vakinaisen henkilöstön työhön ja organisaation perustehtävästä selviytymiseen. Uuden henkilön perehdyttäminen ja tehtävien haltuunotto vie aina oman aikansa, ja vaatii vakinaisenkin henkilöstön työpanosta ja ajankäyttöä.

Kokoaikaista henkilöstöä oli vuoden 2013 lopussa 337 työntekijää (91,1 %) ja osa-aikaisia 33 (8,9 %, näistä miehiä oli 14 ja naisia 19).¹ Osa-aikaisten määrä on hivenen edellistä vuotta pienempi. Naisista osa-aikaisia oli 7,4 % ja miehistä 12,3 %. Osa-aikaisten suuri määrä johtuu lähinnä ulkomaantyön turistipapin ja kanttorin tehtäviä hoitavista sekä hengellinen elämä verkossa –hankkeen sijaisuuksien hoitamisesta, mutta myös esim. osittaisella virka- tai työvapaalla sekä hoitovapaalla olevista.



Virkasuhteisia henkilöitä oli kertomusvuoden lopussa 156 (42,2 %, heistä naisia 97, miehiä 59), edellisestä vuodesta vähennystä on 19 henkilöä. Työsopimussuhteisia henkilöitä oli 214 (57,8 %, heistä naisia 159 ja miehiä 55), kasvua edellisestä vuodesta 62 henkilöä. Työsuhteiden määrän kasvu johtuu paljolti Kipan henkilömäärän kasvusta. Vuoden aikana tarkastettiin Kirkkohallituksen vakanssien tilanne, ja lakkautettiin täyttämättä jääviä/jääneitä virkoja yhteensä 36. Näistä 16 oli muutettu työsuhteisiksi, kun tehtävä oli tullut avoimeksi.

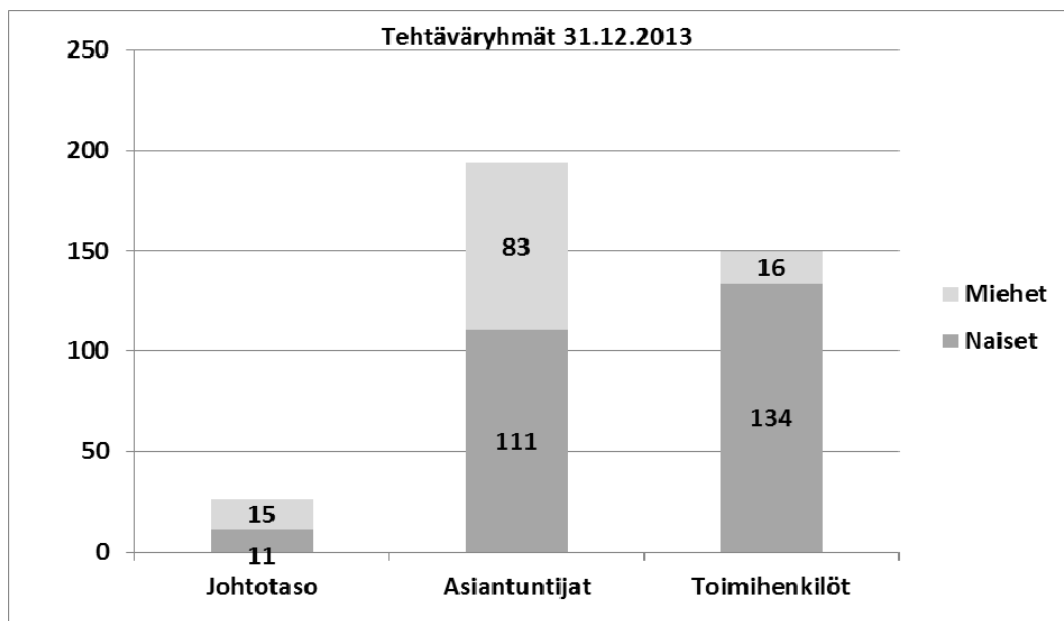
Naisten suhteellisen suuri osuus työsuhteisessa selittyy sillä, että suurin osa Kipan toimihenkilötehtävistä on sellaisia, joihin työnhakijaksi hakeutuu etenkin naisia (taloushallinnon ja palkanlaskennan tehtävät).



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 / viikko.

1.4. Henkilöstö tehtäväryhmittäin

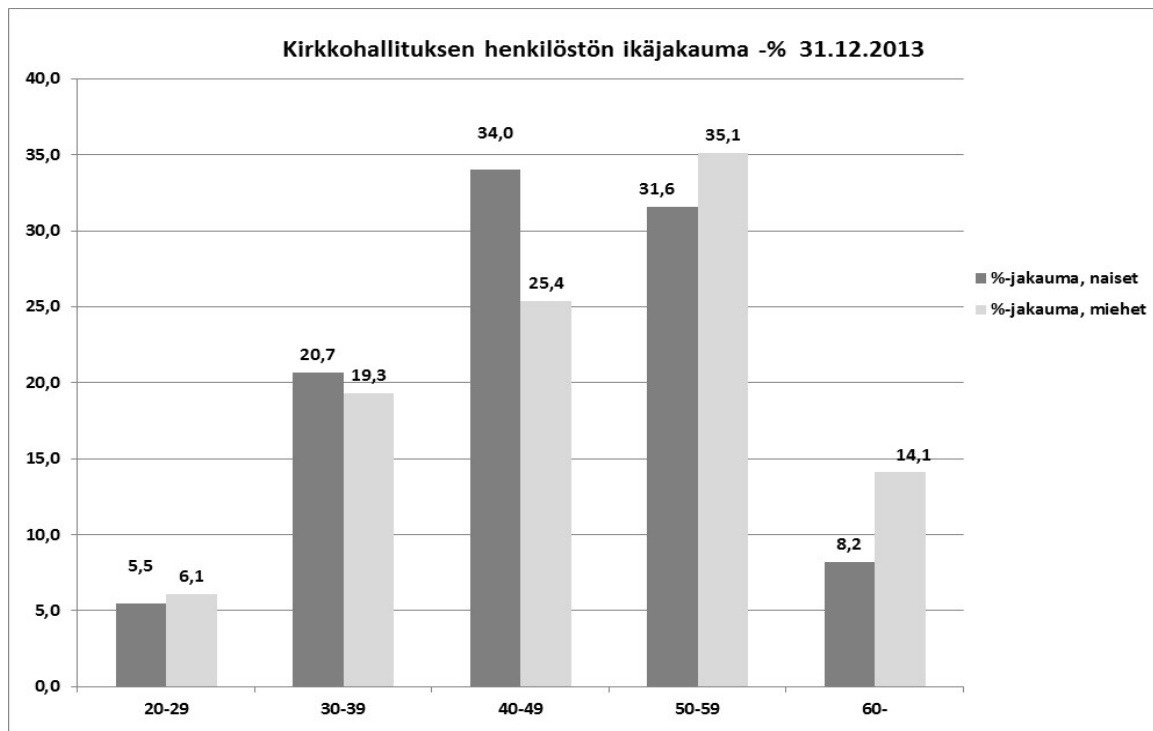
Kertomusvuonna johtotason tehtävissä oli yhteensä 26 henkilöä (naisia 11 ja miehiä 15), edelliseen vuoteen verrattuna 2 henkilöä vähemmän. Naisia on näissä tehtävissä edelleen vähemmän, vaikkakin ero on kaventunut. Asiantuntijatehtävissä lisäystä edelliseen vuoteen on 6 henkilöä, yhteensä näissä tehtävissä oli 194 henkilöä (naisia 57 % ja miehiä 43 %). Toimihenkilötehtävissä (yhteensä 150 henkilöä, lisäys 37 henkilöä) naisten osuus on kaikkein suurin (naisia 89 % ja miehiä 11 %). Tämä johtuu tehtävien luonteesta ja etenkin Kipan henkilöstörakenteesta. Kipassa naisten osuus henkilömäärästä oli 86,1 %, ja suurin osa henkilöstöstä, 74,3 %, työskenteli toimihenkilötehtävissä.



1.5. Henkilöstön ikäjakauma

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

Kirkkohallituksen henkilökunnan keski-ikä on korkea, 47 vuotta. Naisten kohdalla keski-ikä on laskenut reilulla vuodella ja miesten noussut viidellä kuukaudella (keski-ikä naiset 46 v. 6 kk, miehet 48 v. 3 kk). Henkilöstön ikääntyneisyys näkyy myös siinä, että henkilöstöä oli vuoden 2013 lopussa eniten ikäryhmissä 40-59 -vuotiaat. Alle 40-vuotiaita oli yhteensä 96, mikä on 25,9 % koko henkilökunnasta, ja yli 50-vuotiaita työntekijöitä puolestaan oli 42,7 % (158 työntekijää).



Kertomusvuonna eläkkeelle siirtyi 9 työntekijää. Ikäryhmään 60-vuotiaat ja tätä vanhemmat sijoittuu 37 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 työantajakuvan luomisessa.

2. TYÖAIKA

2.1. Työajan jakautuminen

Kirkkohallituksen henkilökunnan säännöllinen vuosityöaika oli 623 810 tuntia (541 925 tuntia v. 2012) ajalla 1.1.-31.12.2013 ja tekemätön vuosityöaika 98 510 tuntia (87 211 tuntia v. 2012). Tekemätön vuosityöaika sisältää vuosilomat, sairauspoissaolot, tapaturmat, perhevapaat ja muut palkalliset ja palkattomat vapaat. Tekemättömän vuosityöajan suhteellinen osuus (15,8 %) oli edelliseen vuoteen verrattuna vähentynyt (16,1 % v. 2012). Tilannetta selittää osin se, että Kipaan on rekrytoitu paljon uutta henkilöstöä, jolle ei vielä v. 2013 kertynyt esim. vuosilomia.

Lisä- ja ylitöitä korvattiin tai annettiin vapaa-aikana yhteensä 6622,5 tuntia (lisätöitä 2303,75 tuntia ja ylitöitä 4318,75 tuntia). Lisä- ja ylityötunteja korvattiin työaikamääräysten piirissä olevalle henkilöstölle (sekä koko- että osa-aikaiset) kertomusvuoden aikana 2066 tuntia (2720 tuntia v. 2012). Ilahduttavaa kehityksessä on, että huolimatta henkilömäärän kasvusta, lisä- ja ylitöitä tehtiin sekä suhteessa säännölliseen vuosityö-aikaan että tunteina edellisvuotta vähemmän (vähennys n. 2251 tuntia, 25 % edellisestä vuodesta). Lisä- ja ylitöiden osuus oli säännölliseen vuosityöaikaan suhteutettuna 1,06 % (1,64 % v. 2012). Em. ylityömäärä on lähellä EK:n tilaston palvelualojen sekä teollisuuden toimihenkilöiden vastaavaa työajan osuutta.

Ongelmana on silti edelleen se, että lisä- ja ylityöt eivät jakaudu tasaisesti. Asiantuntija- ja esimiestyöhön 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 määrä omalta osaltaan lisää esim. ylityön tarvetta ja tätä kautta työn henkistä ja fyysistä kuormittavuutta.

Satunnaisia etätyöpäiviä henkilökunnalla oli kertomusvuonna 682 päivää (744 päivää v. 2012) ja niitä teki 72 työntekijää (78 työntekijää v. 2012). Satunnaisia etätyöpäiviä tehneistä 44 oli naisia, miehiä 28. Etätyöpäivistä naiset tekivät 318 päivää ja miehet 364 päivää.

2.2. Henkilökunnan matkapäivät ja matkakustannukset

Kirkkohallituksen asiantuntijatyöhön kuuluu edelleen runsaasti matkustamista, vaikka uusia työtapoja, mm. nettineuvottelumahdollisuus, on otettu käyttöön. Matkapäivien osuus kokonaistyöajasta laskettuna on edelleen korkea, 6,5 % (v. 2012 yhteensä 6,6 %). Matkapäivät eivät jakaudu tasaisesti koko henkilöstölle. Ne keskittyvät etenkin asiantuntija- ja esimiesryhmille, joten joidenkin henkilöiden kohdalla matkapäivien osuus työajasta voi olla poikkeuksellisen suuri. Kotimaan matkapäiviä oli 4271 päivää, 76 % matkapäivistä (3853 v. 2012) ja ulkomaan matkapäiviä oli 1085 päivää (1085 päivää v. 2012), yhteensä matkapäiviä vuoden 2013 aikana oli 5623 (4723 päivää v. 2012). Kotimaan matkapäivät kasvoivat erityisesti Kipassa, jossa matkapäiviä lisäsivät uusien tulevien asiakkaiden koulutustilaisuudet ja asiakasinfot. Matkapäivät on saatu M2 matka- ja kuluhallintajärjestelmästä.

Nettineuvottelujärjestelmän on odotettu tuovan säästöä sekä matkakustannuksiin että matkoihin käytettyyn aikaan etenkin kotimaan matkustamisen kohdalla. Em. helpottaisi sekä työn organisointia että työssäjaksamista, mutta matkustamisen väheneminen ei ole toteutunut vuoden 2013 kohdalla.

Matkakustannukset ovat kasvaneet erityisesti ulkomaanmatkojen kohdalla. Matkakustannukset olivat yhteensä 994.222 euroa (v. 2012 yhteensä 863.740 euroa), josta kotimaan matkojen osuus oli 437.784 euroa, 44 % kustannuksista (405.601 euroa vuonna 2012) ja ulkomaan matkojen 554.425 euroa (458.139 euroa vuonna 2012).

3. OSAAMISPÄÄOMA JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

3.1. Koulutusrakenne

Henkilöstön koulutustietoja kuvataan Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaisesti. Kirkkohallituksen asiantuntijatyön luonne näkyy siinä, että henkilökunta on hyvin koulutettua. Korkeakoulututkinnon suorittaneita oli 62,2 % (63,6 % v. 2012) henkilöstöstä (230 henkilöä). Henkilöstöjohtamisessa tämä tarkoittaa asiantuntijaorganisaation johtamisen erityispiirteiden tunnistamista ja huomioimista.

Koulutusrakenne 2013	Naiset	Miehet	Yhteensä
Ei tutkintoa	4	2	7
Keskiaste	43	11	54
Alin korkea-aste	67	12	79
Alempi korkeakoulu	38	14	52
Ylempi korkeakoulu	89	59	148
Tutkijakoulutus	14	16	30
Muu	1	0	1
Tutkinnon suorittaneet	251	112	320
Yhteensä	256	114	370

Kirkkohallituksen tehtäväkenttä on laaja. Asiantuntijatyö edellyttää syvällistä asiantuntemusta, on vaativaa ja luovaa. Osastoissa ja yksiköissä tehtävän työn tulokset riippuvat pääosin henkilöstön osaamisesta, ammattitaidon käytöstä, sitoutumisesta ja motivaatiosta. Kirkkohallituksen tehtävistä voi todeta, että henkilöstövoimavaramme ovat strateginen resurssimme.

3.2. Henkilöstön kehittäminen

Henkilöstökoulutukseen käytettiin kertomusvuonna 249.684 euroa, mikä sisältää Kirkkohallituksen yhteisen koulutuksen määrärahan 38.000 euroa. Henkilökohtaista kehittymistä käsitellään vuosittain kehityskeskusteluissa. Huomattava osa henkilöstön kehittämistä tapahtuu muodollisen koulutuksen ulkopuolella erilaisissa työryhmissä ja tiimityössä, kehittämishankkeissa, projekteissa sekä työssä oppimalla. Työn ja tehtäväalueen kehittäminen on osa työtehtävää.

Syksyllä 2011 käynnistynyt osaamisen johtamisen hanke vietiin päätökseen kevään 2013 aikana. Osastoissa ja yksiköissä on työstetty tulevaisuuden osaamistarpeita ja osaamisen suuntaamista Kirkkohallituksen strategian mukaisesti. Hanke on vaikuttanut toiminnan ja osaamisen suuntaamiseen sekä tehtäväkuvien muotoiluun.

Kirkkohallituksen nettineuvottelujärjestelmä sekä toimisto-ohjelmat vaihtuivat vuoden aikana, ja henkilöstölle järjestettiin sekä luentotyypistä että luokkamuotoista koulutusta näistä ohjelmista. Muuta yhteistä koulutusta (aiheet, ks. tilastoliite) järjestettiin Helsingissä 4 tilaisuutta. Näihin koulutuksiin osallistui yhteensä 34 henkilöä. Sihteerien vuosittainen ammattia tukeva koulutus maksettiin myös yhteisen koulutuksen määrärahasta. Esimiestyötä tuettiin coaching-valmennuksella (osallistui 7 henkilöä) sekä

esimiesasamu-tilaisuuksilla (2 tilaisuutta). HAUS Joko koulutusohjelmaan osallistui 1 henkilö ja JET-koulutukseen samoin 1 henkilö. Kipa järjesti omalle henkilökunnalleen 89 sisäistä koulutustilaisuutta, joissa osallistumisia oli yhteensä 1006, näistä naisten osuus oli 869 (86 %) ja miesten 173 (14 %).

Kirkkohallitus käyttää SalcomGroup/Datafrank Oy:n koulutuskortteja henkilökunnan atk-taitojen kehittämiseen. Vuonna 2013 kortista käytettiin 15 koulutuspaikkaa.

Kipa asiakkaaksi siirtymisen yhteydessä Kipa järjesti 1.1.2014 siirtyvien asiakkaiden avainhenkilöille henkilöstö- ja taloushallinnon koulutusta kevään ja syksyn aikana yhteensä 9 koulutuspäivää. Näihin tilaisuuksiin osallistui Kirkkohallituksesta 11 henkilöä.

Muun Kirkkohallituksen erilaisiin henkilöstön kehittämisen tilaisuuksiin osallistumisia oli kertomusvuoden aikana yhteensä 780, näistä naisten osuus oli 517 (64 %) ja miesten 283 (36 %).

Henkilöstökoulutuksen toteutuminen vuonna 2013 on tarkemmin esitetty tilastoliitteessä.

3.3. Työhön perehdyttäminen

Henkilöstöyksikön antaman alkuperehdytyksen jälkeen perehdyttämisvastuu on pääsääntöisesti osastojen ja yksiköiden esimiehillä ja työntekijöillä. Uusille työntekijöille järjestettiin kirkon toimituksessa kaksi yhteistä perehdyttämispäivä (Työssä Kirkkohallituksessa -päivä), johon osallistui yhteensä 23 työntekijää. Uuden henkilön perehdyttämiseen on kuulunut myös henkilöstöpäällikön pitämä perehdyttämispalaveri mahdollisimman pian työhöntulon jälkeen. Kipa on järjestänyt oman perehdyttämisen, mutta Kirkkohallituksen henkilöstöpäällikkö sekä työsuojeluvaltuutettu ovat osallistuneet henkilöstön perehdyttämiseen Oulussa. Ulkomailla työskenteleville siirtolaispapeille ja vapaaehtoisille työntekijöille on ulkosuomalaisyön yksikkö järjestänyt omat tilaisuuksensa.

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

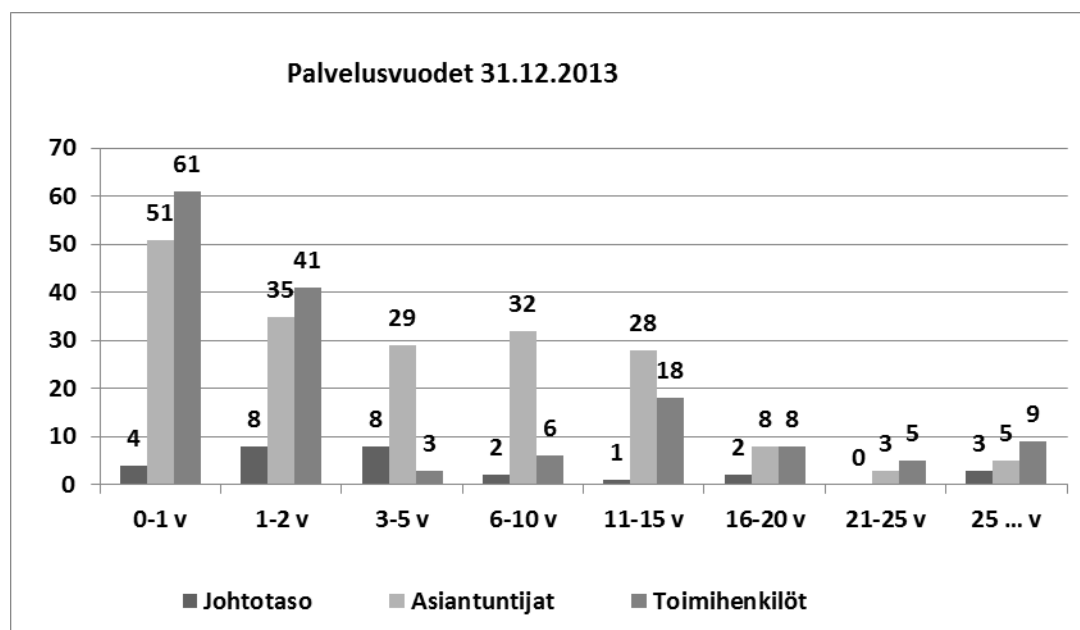
Tehtävään siunaamisen tilaisuuksia on järjestetty Helsingissä kaksi ja Oulussa yksi uusille, vakinaiseen palvelussuhteen tuleville. Tehtävään siunaamisen käytäntö aloitettiin kesäkuussa 2011.

4. HENKILÖSTÖN SAATAVUUS JA SITOUTUMINEN

4.1. Palvelusuhteen kesto

Henkilöstön työhistoriaa kuvataan nykyisen työnantajan palveluksessa oloaikana (nykyisen palvelussuhteen alkamisajankohdasta lukien) 5-vuotisasteikolla. Keskiarvopalvelusajaksi muodostui 6 vuotta 6 kuukautta. Kipan henkilömäärän kasvu näkyy siinä, että keskiarvopalvelusaika on reilun vuoden edellistä vuotta lyhyempi. Naisten palvelusajan keskiarvo on 6 vuotta 4 kuukautta ja miesten 6 vuotta 9 kuukautta. Keskiarvoon

vaikuttaa myös määräaikaisten lyhyempikestoisten palvelussuhteiden määrä (mm. turistityössä).



4.2. Vaihtuvuus

Kertomusvuoden aikana uusia henkilöitä tuli palvelussuhteeseen yhteensä 131 henkilöä, heistä vakituisiksi 41 (Kirkkohallitukseen 12, Kipa 29).

Vaihtuvuus	Uusia henkilöitä				Lähteneet		
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä		Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Kirkkohallitus	12	55	67	Kirkkohallitus	16	44	60
- miehiä 26				- miehiä 25			
- naisia 41				- naisia 35			
Kipa	29	35	64	Kipa	3	10	13
- miehiä 7				- miehiä 2			
- naisia 57				- naisia 11			
Yhteensä	41	90	131	Yhteensä	19	54	73

Yhteensä 31 henkilön palvelussuhde sekä alkoi että päättyi kertomusvuoden aikana (Kirkkohallitus 23, Kipa 8). Lisäksi 29 henkilöä siirtyi vuoden aikana tehtävästä toiseen (Kirkkohallitus 16 henkilöä, Kipa 13).

Kertomusvuonna päättyi yhteensä 73 palvelussuhdetta. Päättyneistä palvelussuhteista 9 henkilöä siirtyi eläkkeelle. Vakinaisessa palvelussuhteessa olevien lähtövaihtuvuus oli 5,1 % (7,6 % v. 2012).

Määräaikaisia henkilöitä oli hoito-, vuorottelu-, vanhempainvapaiden tai opintovapaiden sijaisuuksien hoitajina, projekteissa sekä ulkomaan turistityössä (papit ja kanttorit), kesätyöntekijöinä ja harjoittelijoina (viimeksi mainittuja yhteensä 13 henkilöä). Päättyneiden palvelussuhteiden määrään vaikuttaa etenkin vuosittain tehtävät rekrytoinnit ulkomaan turistityön tehtäviin.

Henkilöstön vaihtuvuus, sisäinen tehtävästä toiseen siirtyminen, määräaikaisten projekti- ja hankehenkilöiden sekä sijaisuuksien suuri määrä aiheuttaa paljon työtä mm. henkilöstö- ja tietohallinnossa sekä perehdyttämisessä.

Tulevaisuudessa onkin tärkeää kiinnittää huomiota rekrytointien onnistumiseen, työntekijöiden jaksamiseen ja työtyytyväisyyteen sekä uusien henkilöiden työhön perehdyttämiseen pysyvyyden varmistamiseksi.

4.3. Rekrytointi

Kertomusvuonna henkilöstön rekrytointiin liittyviä tehtäviä oli edelleen paljon. Vuoden aikana otettiin käyttöön Kipan tarjoama KirkkoHR –rekrytointiohjelma, jossa hakemukset ohjataan tekemään sähköiselle lomakkeelle ohjelman kautta.

Alla olevassa taulukossa on kertomusvuoden aikana haettavana olleiden vakituisten ja määräaikaisten virkojen ja työsuhteiden hakijoiden määrä sekä valittujen määrä. Taulukossa on ilmoitettu vain ulkoiset haut. Lisäksi 11 henkilöä rekrytoitiin määräaikaiseen tehtävään suoraan ilman hakua.

Hakuilmoituksella valitut viranhaltijat/työntekijät vuonna 2013					
Henkilöstöryhmät	Hakijoiden määrä		Valittujen määrä		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Yhteensä
Asiantuntijat 14 henkilöä					
määräaikainen virka/työsuhde	56	41	2	1	3
vakituinen virka/työsuhde	305	156	8	3	11
Johtotaso 4 henkilöä					
vakituinen virka/työsuhde	26	53	2	2	4
Toimihenkilöt 14 henkilöä					
määräaikainen virka/työsuhde	83	16	4	0	4
vakituinen virka/työsuhde	224	40	8	2	10
YHTEENSÄ	694	306	24	8	32

Rekrytointien ja hakijoiden määrässä näkyy lisäyksenä edellisvuoteen Kipan toiminnan käynnistyminen; Kipassa ulkoisia hakuja oli 9, joissa hakijoita yhteensä 445 ja näihin tehtäviin valittiin 14 henkilöä. Lisäksi Kipassa oli vuoden aikana 11 kirkon tai palvelukeskuksen sisäistä rekrytointihakua. Ulkoasiain osaston turistipappien ja kanttorien määräaikaiset tehtävät eivät ole mukana taulukossa.

Hakukanavina on käytetty sähköisten kanavien (evl.fi/rekrytointi, oikotie.fi, Sakasti.fi) lisäksi sanomalehtiä (Helsingin Sanomat, Hufvudstadsbladet, Kotimaa ja Kyrkpressen) sekä kohdennettuja hakukanavia. Lisäksi ilmoitukset ovat olleet nähtävillä Kirkkohallituksen virallisella ilmoitustaululla ja sisäisessä intranetissämme Katajanetissä.

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

Kirkkohallituksen vetovoimatekijöinä rekrytoinneissa voi pitää pyrkimystä huolehtia henkilöstön työkyvystä, mm. hyvän työterveyshuollon avulla, tukemalla työkykyongelmissa ja tarjoamalla mahdollisuutta palkalliseen Aslak-kuntoutukseen. Kirkkohallitus tarjoaa mahdollisuuden työpaikkaruokailuun sekä tukee omaehtoista työkyvyn ylläpi-toa kulttuuriseteleillä. Henkilöstöllä on laaja sairausajan palkallisuusetu virka- ja työeh-tosopimuksen mukaan, ja virka/työiän karttuessa pitenevä lomaoikeus. Kirkkohallitus huomioi myös henkilöstönsä merkkipäivät ja eläkkeellelähdön sekä palvelusvuodet (10, 20, 30 ja 40 vuotta) ja pitää yllä työyhteisöllisyyttä yhteisillä tilaisuuksilla (retket, juhlat, aamuhartaudet, tehtävään siunaaminen mm.). Työnantajakuvalla on tärkeä merkitys tulevaisuuden henkilöstön rekrytoinnissa, joten positiivisten viestien esillä oloon tulee kiinnittää huomiota.

5. HENKILÖSTÖN TILA JA TOIMINTAKYKY

5.1. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolosten jakautumista tarkastellaan poissaolon pituuden mukaan. Sairaus-päiviä oli yhteensä 2474 päivää (1769 päivää v. 2012) ja poissaolotapauksia oli yhteen-sä 624 (507 v. 2012). Sairauspoissaolosten keskipituus poissa ollutta henkilöä kohden oli 10 päivää (9 päivää henkilöä kohden v. 2012). Sairauspoissaolosten palkkakustan-nukset olivat 352.806,67 euroa eli 1,7 % kokonaispalkkakustannuksista (286.518 eu-roa ja 1,6 % v. 2012) ilman sosiaalivakuutusmaksuja. Kela:n korvauksia palkkakustan-nuksista saatiin yhteensä 111.618 euroa (64 111 euroa v. 2012).

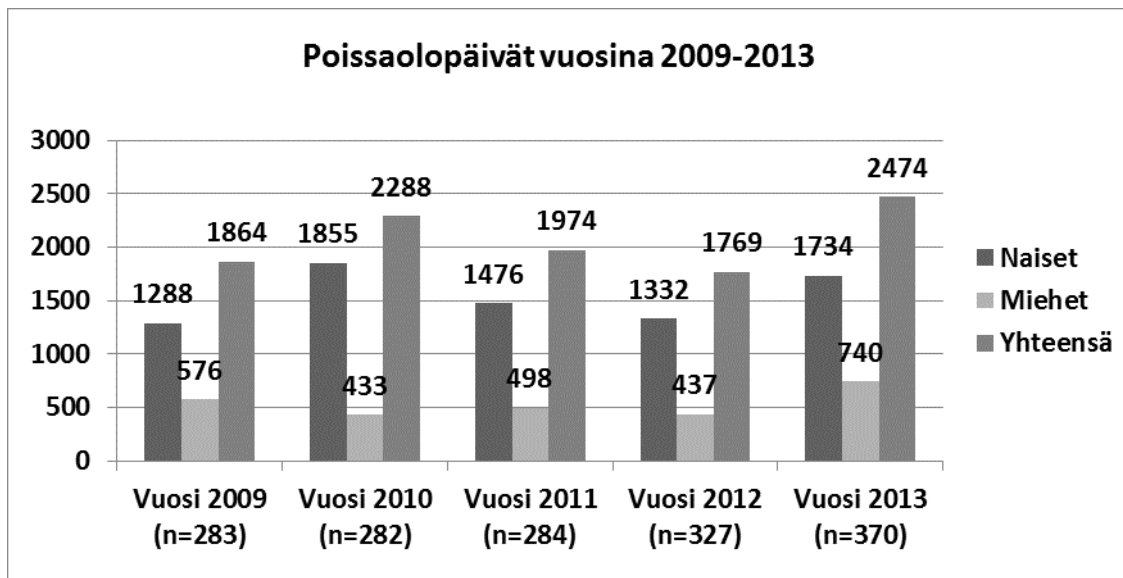
Henkilöstön sairauspoissaolot vuonna 2013:

	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset %	Miehet %
Henkilöitä	176	70	246	71,5	28,5
Poissaolotapauksia	490	134	624	78,5	21,5
Päiviä	1734	740	2474	70,1	29,9
Päiviä/tapaus	3,5	5,5	3,9		
Palkallisia päiviä	1689	612	2301	73,4	26,6
Palkattomia päiviä	45	128	173	26,0	74,0
Päiviä/henkilö	9,8	10,5	10,0		

Sairasloman kesto päivinä	Naiset	Miehet	Yht.
1	206	41	247
2-3	179	58	237
4-10	80	28	108
11-60	24	4	28
61- 90		1	1
91-180	1	2	3

Seuraavassa taulukossa on esitetty sairauspoissaolopäivien kehitys vuosina 2009-2013.

Sairauspoissaolosten kustannuksissa ja poissaolopäivien kehityksessä näkyy kasvanut henkilömäärä sekä kertomusvuoden aikana olleet pitkät (61-180 päivää) sairauspois-saolot.



Sairauspoissaolojen kehitys on mennyt vuoden 2013 aikana hieman huonompaan suuntaan. Sairauspoissaolojen prosentuaalinen osuus säännöllisestä vuosityöajasta laskettuna oli 2,9 % (2,4 % v. 2012), ja yhdessä tapaturmapoissaolojen kanssa 2,96 % (2,5 % v. 2012). Suurimmat sairauspoissaolojen syyryhmät olivat Lääkärikeskus Aavan raportin mukaan hengityselintensairaudet, 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 varhaiskuntoutukseen panostetaan suunnitelmallisesti Helsingin hiippakunnan ja Kirkkohallituksen yhteisesti hakemien Aslak-kuntoutuksien avulla. Hiippakunnalliseen varhaiskuntoutukseen osallistui 3 henkilöä. Lisäksi 1 henkilö osallistui Kirkon keskusrahaston järjestämälle varhaiskuntoutuskurssille.

5.2. Työtapaturmat

Työtapaturmia sattui kertomusvuoden aikana yhteensä 10 (v. 2012 tapaturmia oli 10). Tapaturmien aiheuttamia poissaolopäiviä oli yhteensä 79 (v. 2012 päiviä oli 72). Kaikki tapaturmat sattuivat työpaikan ulkopuolella. Tapaturmapoissaolojen osuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 0,09 % (0,1 % v. 2012). Tapaturmattomia päivien ennätys, 127 kalenteripäivää, sijoittui aikavälille 19.3.-9.7.2013.

Tapaturmat v. 2013	Naiset	Miehet	Yhteensä
Tapaturmia	6	4	10
Henkilöitä	6	4	10
Poissaolotapauksia	2	3	5
Työpäiviä	49	30	79
Kesto työpäivinä	Naiset	Miehet	
1	0	0	
2-3	0	1	
4-10	0	0	
11-60	3	2	
Poissaolo kalenteripv.	66	43	109

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. huomiomerkinnot porrastasanteisiin, piha-alueen hiekoitus jne.).

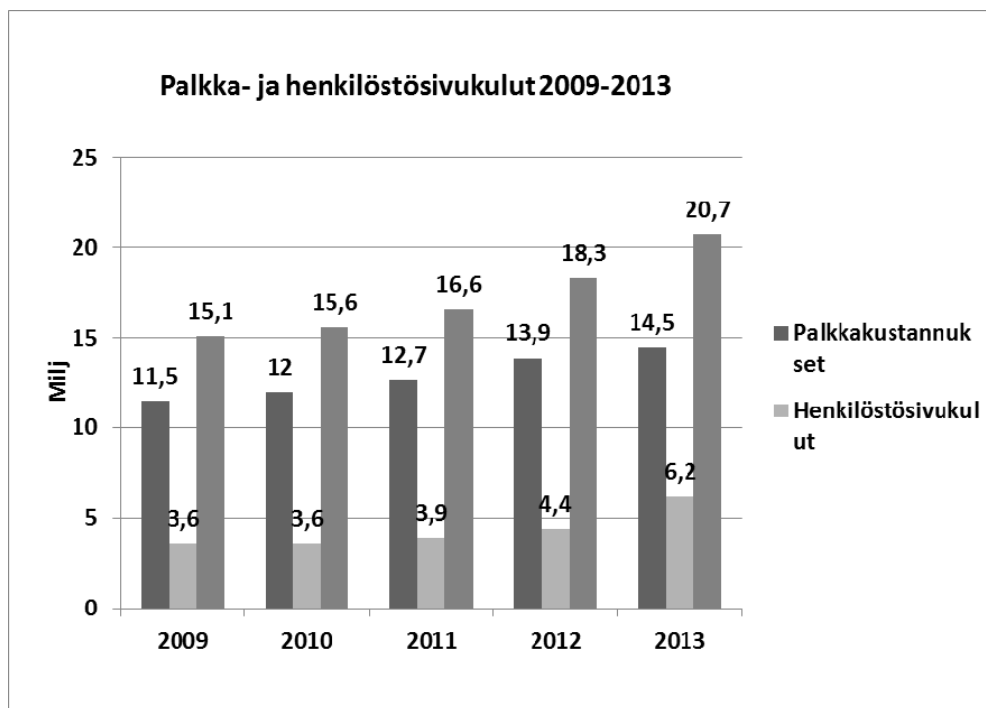
5.3. Henkilöstökysely

Vuoden 2013 aikana ei toteutettu henkilöstökyselyä. Edellisen henkilöstökyselyn tulokset on esitetty vuoden 2011 henkilöstötilinpäätöksessä.

6. PANOSTUKSET HENKILÖSTÖÖN

6.1. Palkka- ja henkilöstökustannukset

Palkkakustannuksilla, 14,5 M€ vuonna 2013, 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 olivat yht. 6,2 M€. Palkka- ja henkilöstökustannukset olivat v. 2013 yhteensä 20,7 M€. Palkkakustannusten kehitykseen vaikuttaa vuoden 2013 virka- ja työehtosopimuksen mukaisten palkankorotuksien lisäksi henkilömääränä kasvu Ki-passa.



6.2. Työterveyshuolto

Kirkkohallituksen työterveyshuollon yhteistyökumppani oli Helsingissä, Järvenpäässä, Turussa ja Tampereella Lääkärikeskus Aava, 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, elintarviketyöntekijöille lakisääteiset määrääikaistarkastukset, uusien työntekijöiden työhöntulotarkastukset sekä ikäryhmätarkastukset. Työnantaja korvasi lisäksi nimettyjen työterveyslääkärien lähetteellä erikoislääkärin konsultaation työkyvyn arvioimiseksi tai sairauden hoidon määrittämiseksi. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset kasvoivat edellisestä vuodesta. Kela-korvauksen jälkeen nettomenot olivat 204.131,00 euroa. Kustannuksiin vaikuttavat sairauspoissaolojen kasvu, henkilömäärän kasvu ja vaihtuvuus (mm. uusille henkilöille tehtävät työhöntulotarkastukset). Vaikuttavana tekijänä on myös sairausvakuutuslain muutos, joka tuo lisävelvoitteita työterveyshuollolle sekä työnantajalle.

Työterveyshuollon kustannukset, joihin sisältyvät myös tyky-toiminnan kustannukset

Työterveys	Toteuma 2008	Toteuma 2009	Toteuma 2010	Toteuma 2011	Toteuma 2012	Toteuma 2013
Bruttomenot €	137.090	143.674	190.849	198 815,43	221 871,88	276 865,75
KELA:n korvaus €	44.341	51.124	54.063,85	56 094,48	58 091,35	63 734,75
Nettomenot €	92.749	92.550	136.789,12	142 720,95	163 780,53	204 131,00

Työhönsijoitustarkastukset ja lääkarissäkäynti ikäryhmätarkastuksen yhteydessä sisältyvät asiakaskäynteihin työterveyslääkärillä tai työterveyshoitajalla. Terveystarkastuskäyntejä joko työterveyslääkärillä tai työterveyshoitajalla oli yhteensä 286 käyntiä (222 v. 2012). Sairaanhoitokäyntejä joko työterveyslääkärillä tai työterveyshoitajalla

oli yhteensä 1004 (825 v. 2012) ja erikoislääkärillä 176 (148 v. 2012). Laboratorio- tai röntgentutkimuksia tehtiin yhteensä 1739 (1337 v. 2012). Näyttöpäätelasit korvattiin 5 työntekijälle.

Kertomusvuoden aikana yli vuoden Kirkkohallituksen palveluksessa olleilla työntekijöillä oli mahdollisuus käydä kerran vuodessa sopimuslääkäriasemalla silmälääkärissä ja gynekologilla siten, että työnantaja korvasi lääkärinpalkkion. 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 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 (työterveyshuolto). 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. Työympäristössä on kiinnitetty erityistä huomiota työergonomiaan, mikä on tärkeää toimistotyössä. Työfysioterapeutin tekemiä ergonomisia tarkastuksia päätteiden ääressä työskentelevien työntekijöiden työtiloissa tehtiin kertomusvuonna 24 (24 myös vuonna 2012). Kipassa toteutettiin työpaikkaselvitys, jonka yhteydessä työfysioterapeutti katselmoi myös henkilöstön työpisteet.

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. Kirkkohallitus panostaa em. asioihin mm. tarjoamalla mahdollisuuden varhaiskuntoutukseen, työpaikkaruokailuun sekä tukemalla omaehtoista liikuntaharrastusta (kulttuurisetelit).

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

Kertomusvuonna Kirkkohallitus osallistui valtakunnalliseen Maailman Tervein Kansa 2015 -hankkeen Porraspäivään. Henkilöstölle tiedotettiin keväällä miehille suunnatusta Suomimies-rekasta, jossa pystyi testaamaan kuntonsa.

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

6.4. Virkistystoiminta

Vuoden 2010 alusta Kirkkohallituksessa siirryttiin liikuntaseteleiden käytöstä liikunta- ja kulttuuriseteleihin. Seteli kelpaa sekä liikunnan että kulttuurin harrastamiseen. Seteleitä jaettiin keväällä 15 kpl/työntekijä ja syksyllä 10 kpl/työntekijä. Etua käytti keväällä 265 työntekijää (223 v. 2012) ja syksyllä 242 työntekijää (216 v. 2012). Liikunta- ja kulttuurisetelit on koettu monipuoliseksi ja sen suosio näkyy myös käyttäjien määrässä. Virkistysmäärärahaa maksettiin lisäksi kevätretken, joulujuhlan ja kerran kuussa järjestettävien yhteiskahvien kulut sekä 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 43 (166 varausvuorokautta), ja alatalossa 53 varausta (206 varausvuorokautta). Päiväkävijöiden määrää ei tilastoida, joten todellisia kävijämääriä ei tiedetä. Vainiemeä käytetään myös Kirkkohallituksen eri osastojen ja yksiköiden työkokousten paikkana.

Vainiemen nettohoitomenot olivat 20.346 euroa (21.523 euroa vuonna 2012). Alueen rakennuksiin teetettiin kuntoarviot, jätevesiselvityksen perusteella toteutettiin jätevesijärjestelmän rakentaminen sekä tehtiin normaaleja peruskunnostustöitä.

6.6. Työpaikkaruokailu ja kokoustarjoilu

Kirkkohallituksella on oma henkilökuntaruokala, jossa työskentelee emännän lisäksi neljä työntekijää. Keittiön henkilökunnan palkkakustannukset sosiaalikuluihin olivat kertomusvuonna yhteensä 188.542,37 euroa. Toimintatuotot ilman kokouskahvituottoja olivat 193.191 euroa ja ostokulut 153.708 euroa.

Kirkkohallituksen työntekijät ovat kokeneet henkilökuntaruokalan toiminnan myönteisenä ja työpäivää virkistävänä sekä jaksamista tukevana tekijänä. Henkilöstöruokalaamme käyttävät myös Kirkon ulkomaanavun työntekijät. Henkilökuntaruokalassa kävi päivittäin keskimäärin noin 130 ruokailijaa. Kokouskahvituksen annoksia oli keskimäärin noin 2000 kuukausittain. Kesällä ruokala oli kiinni kuukauden ajan.

Kipan henkilökunnan työpaikkaruokailu on järjestetty sopimuksin paikallisten toimijoiden kanssa.

6.7. Henkilöstön muistaminen

Palvelusvuosi- merkkipäivälahjat

Kirkkohallituksen henkilöstölle on annettu lahja 10, 20, 30 ja 40 palvelusvuoden perusteella. Vuonna 2013 palvelusvuosilahjoja annettiin henkilökohtaisena lahjana 30 vuoden palvelun perusteella yhdelle työntekijälle, 20 vuoden palvelun perusteella kahdelle ja 10 vuoden palvelun perusteella viidelle työntekijälle.

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

Kunniamerkit

Työnantajan anomuksesta Kirkkohallituksen työntekijöille myönnettiin yhteensä kolme kunniamerkkiä: yksi Suomen Valkoisen Ruusun I luokan ritarimerkki, yksi Suomen Leijonan I luokan ritarimerkki ja yksi Suomen Valkoisen Ruusun I luokan mitali kultaristein.

6.8. Asunnot

Kirkon keskusrahastolla on omistuksessaan 62 asuntoa. Nämä yksittäiset osakehuoneistot sijaitsevat pääsääntöisesti Helsingissä (54 asuntoa). Loput asunnoista sijaitsevat mm. Järvenpäässä, Espoossa ja Orivedellä. Asunnoista n. 35 % on vuokrattu Kirkkohallituksen työntekijöille. Kirkon keskusrahaston asunto- strategian mukaisesti asunnot on ensisijaisesti tarkoitettu vuokrattavaksi työntekijöille.

7. YHTEISTYÖTOIMIKUNTA

Vuonna 2010 aloittaneen yhteistoimikunnan toimikausi päättyi vuoden 2013 lopulla. Kertomusvuonna puheenjohtajana toimi työsuojeluvaltuutettu Ann-Mari Holländer ja varapuheenjohtajana varatyösuojelupäällikkö Juha Kääriäinen.

Yhteistyötoimikunnassa työntekijöiden edustajina olivat työsuojeluvaltuutettu Ann-Mari Holländer, varatyösuojeluvaltuutettu Elina Nordman, luottamusmiehet Tuula Koskinen, Eeva Toivari, Jouko Järvenpää ja Pekka Tukeva. Työnantajan edustajina olivat kirkkoneuvos Pekka Huokuna, henkilöstöpäällikkö, työsuojelupäällikkö Päivi Venäläinen ja asiantuntijajäsenenä Juha Kääriäinen. Yhteistyötoimikunnan sihteerinä toimi henkilöstösihteeri Elina Nordman. Yhteistyötoimikunta kokoontui viisi kertaa.

Yhteistyötoimikunta käsitteli toimintavuonna yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia tehtäviä ja asioita; mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelma, henkilöstötilinpäätös 2012, Kirkkohallituksen budjetti 2013, työterveyshuollon määrärahojen käyttö ja työterveyshuollon asiakaspalvelun laatu ja kehittäminen, työterveyshuollon kustannukset ja korvaushakemus (KELA), työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2012 – 2013, virkistystoiminnan määrärahojen käyttö ja seuranta ja virkistystoiminnan v. 2013 määrärahojen anomus Kirkkohallitukselta.

Kokousten vakioaiheena käsiteltiin Kirkkohallituksen osaamisen johtamisen hankkeen etenemistä, kirkon tietoturvatyön tilannetta sekä työtapaturmaseurantaa. Myös Eteläranta 8 muuton suunnittelun tilanne sekä uusiin toimitiloihin liittyvät työsuojelulliset näkökulmat käsiteltiin yhteistyötoimikunnan kokouksissa.

Lisäksi asialistalla olivat mm. Kirkkohallituksen henkilöstöravintolan toiminnan järjestely, laskentasihteerin viran lakkauttaminen, taloushallinnon organisaatiojärjestelyt Kirkkohallituksen siirtyessä Kirkon palvelukeskuksen asiakkaaksi, talousosaston tukitiimin tehtäväjärjestely, vuosilomalakiin tullut muutos (vuosiloman siirto sairauden vuoksi), sekä KirkkoHRn rekrytointiosion käyttöönotto.

Kipassa toteutettiin vuoden 2013 aikana työsuojelutarkastus, sekä työterveyshuollon työpaikkatarkastus. Riskikartoituksen laatiminen aloitettiin yhteistyössä vakuutusyhtiö LähiTapiolan kanssa.

Henkilöstöinfoja pidettiin vuoden aikana Helsingissä kaksi ja Kipassa Oulussa yksi (yhteistoimintasopimuksen edellyttämät asiat). Lisäksi henkilökunnalle kerrottiin ajankohtaisista asioista kerran kuukaudessa järjestettävillä kuukausikahveilla ja muissa yhteisissä tilaisuuksissa.

8. TASA-ARVO

Tasa-arvoasioiden tilastointia henkilöstötilinpäätökseen on lisätty vuoden 2009 jälkeen tasa-arvosuunnitelman kartoitustyöryhmän laatiman selvityksen mukaisesti. Henkilöstötilinpäätöksessä tilastoidaan henkilöstökoulutukseen osallistuminen myös sukupuolen mukaan ja tilastoliitteeseen on lisätty tilasto perhevapaiden sekä tilapäisen hoitovapaan käytöstä.

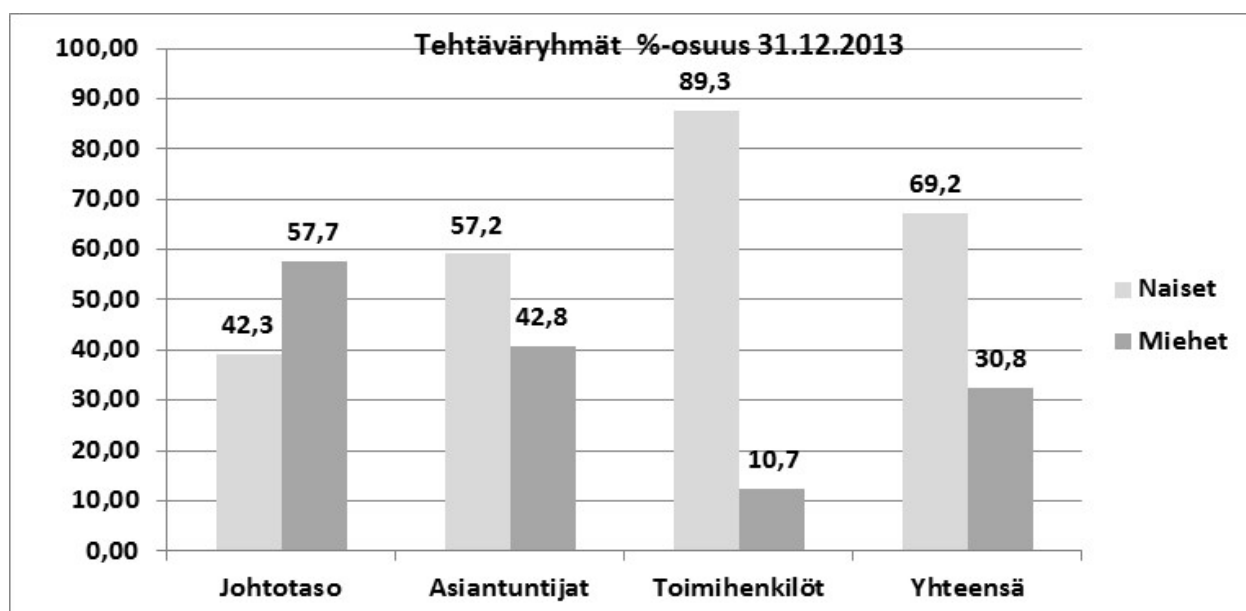
Katajanetin uudistamisen yhteydessä on huolehdittu siitä, että rekrytointiin, kehityskeskusteluun sekä tasa-arvosuunnitelmaan liittyvä materiaali ja ohjeistus on dokumentoitu omana kokonaisuutenaan nähtäville Katajanettiin.

Henkilöstön määrä 2009 – 2013

Henkilöstön määrä	2009	2010	2011	2012	2013
Vakinaiset viranhaltijat ja työntekijät	224	222	218	254	275
Määräaikaiset ja projektityöntekijät	59 20,85 %	60 23,6 %	66 23,2 %	73 22,3%	95 25,7%
Virkavapaalla/työlomalla olevat työntekijät (sisältyy edellisiin)	(11) 3,9 %	(9) 3,2 %	(13) 4,6 %	(15) 4,6%	(15) 4,1%
Yhteensä työntekijöitä	283	282	284	327	370

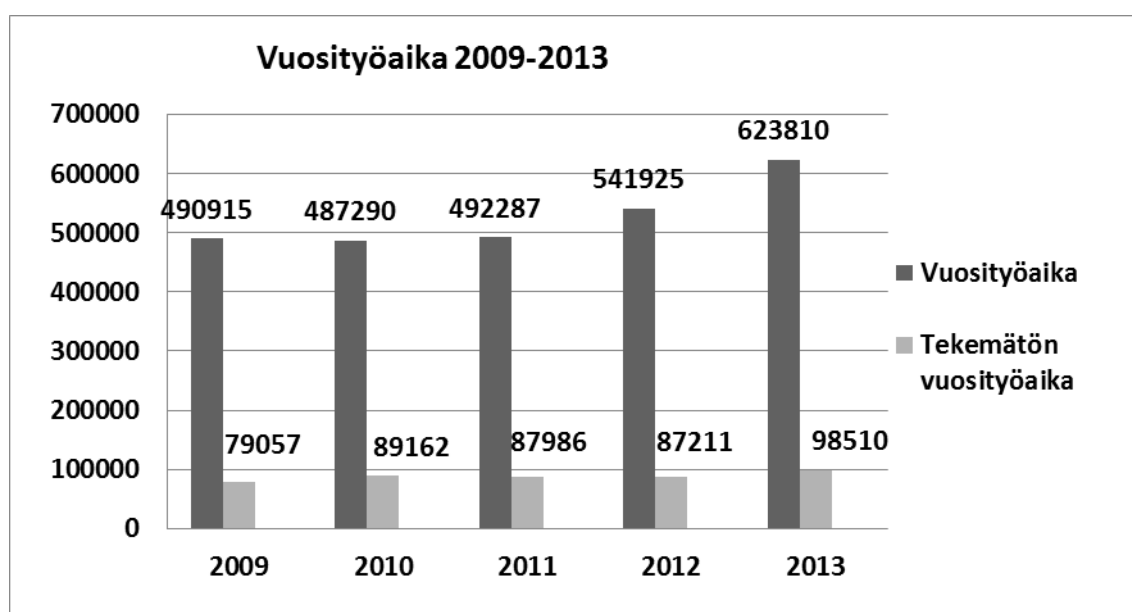
Henkilöstö tehtäväryhmittäin v. 2013

Tehtäväryhmät	Johtotaso	Asiantuntijat	Toimihenkilöt	Yhteensä
Naiset	11	111	134	256
Miehet	15	83	16	114
Yhteensä	26	194	150	370
%-jakauma	Johtotaso	Asiantuntijat	Toimihenkilöt	Yhteensä
Naiset	39,20	59,10	87,60	67,30
Miehet	57,69	40,80	12,30	32,60
%-osuus koko henkilöstöstä	7,03	52,43	40,54	



Henkilökunnan ikäjakauma 31.12.2013

Ikäraajat	Naiset	Miehet	Yhteensä	%
20-29	14	7	21	5,6
30-34	28	9	37	10
35-39	25	13	38	10,2
40-44	37	13	50	13,5
45-49	50	16	66	17,8
50-54	44	22	66	17,8
55-59	37	18	55	14,8
60-64	18	10	28	7,5
65->	3	6	9	2,4
Yhteensä	256	114	370	100



Henkilökunnan matkapäivät osastoittain v. 2013

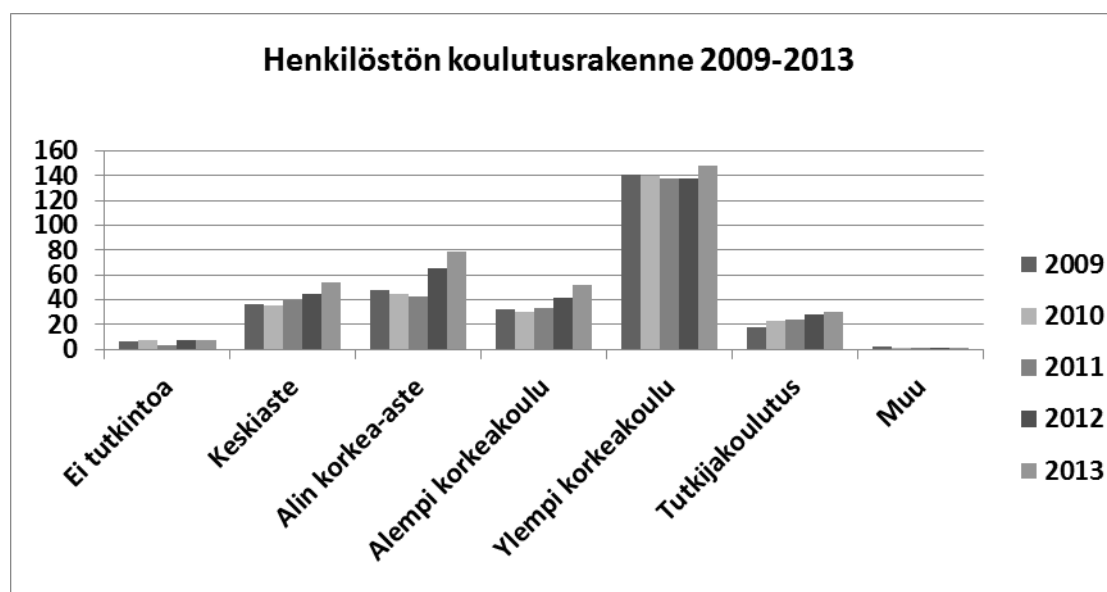
Osasto/ yksikkö	Osaston hlöt 31.12.2013	Kotimaan matkapäivät	Ulkomaan matkapäivät	Yhteensä matkapäivät
KPT	14	97	90	187
APK	3	192	69	261
PK	3	51	18	69
HaO	28	300	23	323
TMO	8	50	3	53
TaO	41	154	41	195
TO	66	1737	391	2128
KUO	34	231	400	631
KT	42	562	246	808
KTK	8	77	17	94
KRTK	22	343	54	397
KIPA	101	477		477
Yhteensä	370	4271	1352	5146

Henkilöstön matkapäivät 2011-2013

Osasto	Vuonna 2011 päiviä		Vuonna 2012 päiviä		Vuonna 2013 päiviä	
	Kotimaan matkapv 2011	Ulkomaan matkapv 2011	Kotimaan matkapv 2012	Ulkomaan matkapv 2012	Kotimaan matkapv 2013	Ulkomaan matkapv 2013
KPT	79	55	73	48	97	90
APK	170	74	188	66	192	69
PK	43	19	24	28	51	18
HaO	250	16	271	23	300	23
TMO	72	22	59	36	50	3
TaO	124	31	196	15	154	41
TO	1637	549	1649	301	1737	391
KUO	283	258	172	380	231	400
KT	486	202	533	88	562	246
KTK	117	80	112	42	77	17
KRTK	383	56	363	56	343	54
KIPA	52		213	2	477	
Yhteensä	3696	1362	3853	1085	4271	1352

Palvelusvuodet v. 2013

Palvelusvuodet	Johtotaso	Asiantuntijat	Toimihenkilöt	Yhteensä	%
0-1 v	4	51	61	116	31,4
1-2 v	8	35	41	84	22,7
3-5 v	8	29	3	40	10,8
6-10 v	2	32	6	40	10,8
11-15 v	1	28	18	47	12,7
16-20 v	2	8	8	18	4,9
21-25 v	0	3	5	8	2,2
25 ... v	3	5	9	17	4,6
	28	191	151	370	100,0

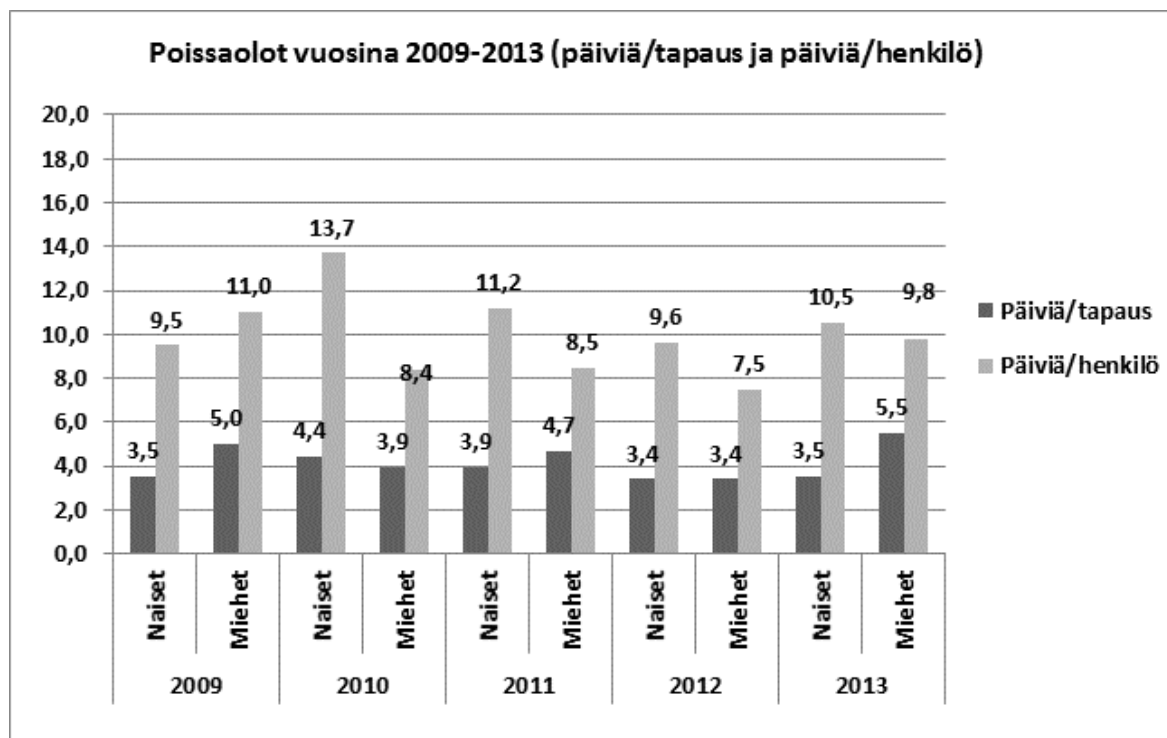


Kirkkohallituksen yhteiset koulutukset vuonna 2013			
Aihe	Miehiä	Naisia	Yhteensä
Lync-tietoiskut	12	32	44
Lync-luokkamuotoiset koulutukset	9	29	38
Lync-tukihenkilöiden koulutus	2	17	19
Office2013	25	81	106
Yhteensä	48	159	207
Esimiestyön coaching	5	2	7
JET-koulutus	0	1	1
EA1-päivitys	8	21	29
Ruotsin intensiivikurssi	1	8	9
Englannin intensiivikurssi	3	3	6
Esimiesammut	20	8	28
Kirkon kasvot	2	3	5
Messut/tapahtumat - ihmisten kohtaaminen	2	12	14
Sihteerikoulutus	1	18	19
Yhteensä	42	76	118
YHTEENSÄ	90	235	325

Muu Kirkkohallituksen järjestämä koulutus	Miehiä	Naisia	Yhteensä	Yht. koulutuspäivinä
Työyhteisökoulutus (osastot ja yksiköt)	28	55	83	319
Muu koulutus	10	21	31	58
ATK	6	16	22	43
Kielikoulutus	1	1	2	3
Yht.	45	93	138	423
Muu ulkoinen koulutus	20	37	57	164
YHTEENSÄ	65	130	195	587

Kipan sisäiset koulutukset vuonna 2013				
Aihe	Koulutuksia	Miehiä	Naisia	Yhteensä
Ammatilliset koulutukset	31	65	340	405
Tiimivalmennukset	34	39	244	283
Esimieskoulutus/valmennus	15	35	106	141
Johtoryhmävalmennus	2	2	12	14
Perehdytys (srk-vierailut)	2	9	41	50
Asiakaspalvelukoulutus	1	12	73	85
Ruotsin kieli	4			28
Yhteensä	89	162	816	1006

Henkilökunnan sairauspoissaolopäivät, kehitys v. 2009 – 2013



Äitiys-, isyys tai vanhempainvapaiden käyttö 2013			
	Naiset	Miehet	
Äitiys- tai isyysloma	6	2	
Vanhempainvapaa	3	0	
Hoitovapaa	6	1	
Yht.	15	3	18
Tilapäinen hoitovapaa	114	48	162

Vainiemen kävijätilasto v. 2013:

Vuosi	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ylätalo										
varauskerrat	55	65	58	57	49	55	49	49	40	43
varattuna vrk	158	189	196	196	183	201	166	152	145	166
Alatalo										
varauskerrat	70	71	74	65	53	56	52	56	52	53
varattuna vrk	206	214	229	210	190	200	175	197	196	206

