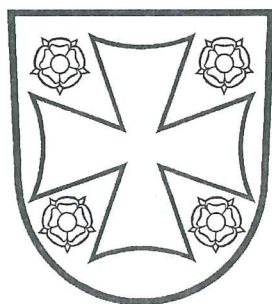


# **Henkilöstötilinpäätös**

---

**2010**



**Kirkkohallitus**



## SISÄLLYS

|                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------|----|
| HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2010 .....                          | 4  |
| HENKILÖSTÖJOHTAMINEN KIRKKOHALLITUKSESSA .....            | 4  |
| TÄRKEIMMÄT TAPAHTUMAT VUODEN 2010 AIKANA .....            | 5  |
| <br>                                                      |    |
| 1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE .....                     | 6  |
| 1.2. Kirkkohallituksen organisaatio .....                 | 6  |
| 1.2. Henkilöstö .....                                     | 7  |
| 1.3. Henkilöstö tehtäväryhmittäin .....                   | 9  |
| 1.4. Henkilöstön ikäjakauma .....                         | 9  |
| <br>                                                      |    |
| 2. TYÖAIKA .....                                          | 10 |
| 2.1. Työajan jakautuminen .....                           | 10 |
| 2.2. Henkilökunnan matkapäivät ja matkakustannukset ..... | 11 |
| <br>                                                      |    |
| 3. OSAAMISPÄÄOMA JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN .....        | 12 |
| 3.1. Koulutusrakenne .....                                | 12 |
| 3.2. Henkilöstön kehittäminen .....                       | 12 |
| 3.3. Työhön perehdyttäminen .....                         | 13 |
| <br>                                                      |    |
| 4. HENKILÖSTÖN SAATAVUUS JA SITOUTUMINEN .....            | 14 |
| 4.1. Palvelusuhteen kesto .....                           | 14 |
| 4.2. Vaihtuvuus .....                                     | 14 |
| 4.3. Henkilöstön sitoutuminen .....                       | 15 |
| 4.4. Rekrytointi .....                                    | 15 |
| <br>                                                      |    |
| 5. HENKILÖSTÖN TILA JA TOIMINTAKYKY .....                 | 16 |
| 5.1. Sairauspoissaolot .....                              | 16 |
| 5.2. Työtapaturmat .....                                  | 17 |
| 5.3. Henkilöstökysely .....                               | 18 |
| <br>                                                      |    |
| 6. PANOSTUKSET HENKILÖSTÖÖN .....                         | 18 |
| 6.1. Palkka- ja henkilöstökustannukset .....              | 18 |
| 6.2. Työterveyshuolto .....                               | 19 |
| 6.3. Työkyvyn ylläpito ja hyvinvointi .....               | 20 |
| 6.4. Virkistystoiminnan määräraha .....                   | 21 |
| 6.5. Vainiemi .....                                       | 21 |
| 6.6. Työpaikkaruokailu ja kokoustarjoilu .....            | 22 |
| 6.7. Henkilöstön muistaminen .....                        | 22 |
| 6.8. Asunnot .....                                        | 23 |
| <br>                                                      |    |
| 7. YHTEISTYÖTOIMIKUNTA .....                              | 23 |
| <br>                                                      |    |
| 8. TASA-ARVO .....                                        | 24 |
| <br>                                                      |    |
| TILASTOLIITE .....                                        | 25 |

## ENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2010

---

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

Henkilöstötilinpäätös 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 henkilöstötilinpäätöksen on laatinut työryhmä, jonka puheenjohtajana on ollut henkilöstöpäällikkö Päivi Venäläinen ja muina jäseninä työsuojeluvaltuutettu, työalasihteeri Ann-Mari Holländer, työalasihteeri Riitta Helosvuori sekä pääkirjanpitäjä, pääluottamusmies Markku Vasara. Työryhmän sihteerinä on toiminut henkilöstösihteeri Elina Nordman. Tilastomateriaalin kokoamisessa on merkittävän työpanoksen antanut toimistos sihteeri Suvi Heikkinen.

Henkilöstötilinpäätös kuvaa Kirkkohallituksen tilannetta 31.12.2010. Tiedot on kerätty pääosin Status –palkanlaskennan ja henkilöstöhallinnon ohjelmasta. Tähän henkilöstötilinpäätökseen ei ole sisällytetty tietoja tuomiokapitulien henkilökunnasta.

Henkilöstötilinpäätös annetaan kirkolliskokoukselle, Kirkkohallitukselle ja henkilökunnalle. Henkilöstötilinpäätöksen varsinaisessa tekstiosuudessa käsitellään vuoden 2010 tilannetta ja lopussa on erillinen tilastoliite, jossa on esillä eri aihealueiden pidemmän aikavälin tilastomateriaali.

## ENKILÖSTÖJOHTAMINEN KIRKKOHALLITUKSESSA

---

**H**enkilöstötoiminto 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 yksiköiden toimintaa ja suoriutumista tehtävistään ja työlle asetetuista tavoitteista. Henkilöstöyksikön visiona on olla talon työntekijöitä varten.

Henkilöstöhallinnon 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 2010 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.

Kertomusvuonna henkilöstön rekrytointiin liittyviä tehtäviä on edelleen ollut paljon. Vuoden aikana vietiin loppuun sisäisen intranetin, Katajanetin, sisällöllinen uudistaminen. Henkilöstötiimin henkilöstösihteeri on kertomusvuoden alusta lähtien hoitanut kirkon eläketöimiston varhaiskuntoutuksen koordinoimista. Henkilöstöpäällikkö osallistui HETA-palvelukeskuksen suunnitteluun IT-työryhmän jäsenenä. Kirkkohallituksessa työstiittiin vuoden 2010 aikana harkinnanvaraisen palkanosan käyttöönoton edellyttämät paikallisesti määriteltävät suoritusastejen kuvaukset. Palkkahallinnossa siirryttiin palkkojen SEPA-maksatukseen joulukuussa. Kuntien eläkevakuutus (Keva) teki suomalaisen työeläkejärjestelmään kuuluvan työnantajan työntekijöiden eläketurvaa varten eläkelaitokselle ilmoittamien tietojen tarkastuksen Kirkkohallituksen palkkahallinnossa. Vuoden 2010 aikana jatkettiin Terveystalkoot –hanketta kevään ja syksyn kuntokisalla.

Työterveyshuollon yhteistyökumppaneina ovat jatkaneet Suomen Terveystalo Oyj Helsingin, Järvenpään ja Turun henkilöstön osalta ja Tampereen Lääkärikeskus Oy Koskiklinikka Tampereen henkilöstön osalta.

## 1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

### 1.2. Kirkkohallituksen organisaatio

Oheinen kaavio kertoo kirkkohallituksen organisaatorakenteen ja henkilöstön määrän eri osastoissa ja yksiköissä (kirjavahvuus 31.12.2010). Suurin henkilöstömäärä on toiminnallisessa osastossa, seuraavaksi talousosastossa ja Kirkon tiedotuskeskuksessa.



| Osasto                                                | Lyhenne | Työntekijöitä |
|-------------------------------------------------------|---------|---------------|
| Kansliapäällikön toimisto                             | KPT     | 12            |
| Hallinto-osasto                                       | HaO     | 24            |
| Työmarkkinaosasto                                     | TMO     | 9             |
| Talousosasto                                          | TaO     | 47            |
| Toiminnallinen osasto                                 | TO      | 73            |
| Ulkoasian osasto<br>(sis. turistipapit ja -kanttorit) | KUO     | 33            |
| Kirkon tiedotuskeskus                                 | KT      | 42            |
| Kirkon tutkimuskeskus                                 | KTK     | 16            |
| Kirkon ruotsinkielisen työn keskus                    | KRTK    | 20            |
| Piispainkokouksen kanslia                             | PK      | 3             |
| Arkkipäispan kanslia                                  | APK     | 3             |
| <b>Kirkkohallitus yhteensä</b>                        |         | <b>282</b>    |

## 1.2. Henkilöstö

Kirkkohallituksessa oli vakinaista henkilökuntaa 31.12.2010 yhteensä 222 työntekijää. Eri-  
laisissa määräaikaissä viroissa tai toimitissa, kuten projektitehtävissä tai toisen työntekijän  
sijaisena oli 60 työntekijää. Vuoden vaihteessa virkavapaalla tai työlomalla oli 9 työnteki-  
jää. Henkilöstön määrä oli edellisen vuoden tasolla.

|                    | Määräaikaiset | Vakinaiset  | Yhteensä    |
|--------------------|---------------|-------------|-------------|
| <b>Naiset</b>      | 35<br>19,9    | 141<br>80,1 | 176<br>62,4 |
| <b>Miehet</b>      | 25<br>23,6    | 81<br>76,4  | 106<br>37,6 |
| <b>Kaikki yht.</b> | 60<br>21,3    | 222<br>78,7 | 282         |

Henkilökuntaa kuvaavissa taulukoissa henkilökunnan kokonaislukumäärä on 282, tämä  
luku sisältää myös virkavapaalla tai työlomalla olevat työntekijät. Sivutoimiset työntekijät  
eivät sisälly kaikkiin taulukkoihin, koska heille ei ole määritetty työaika.

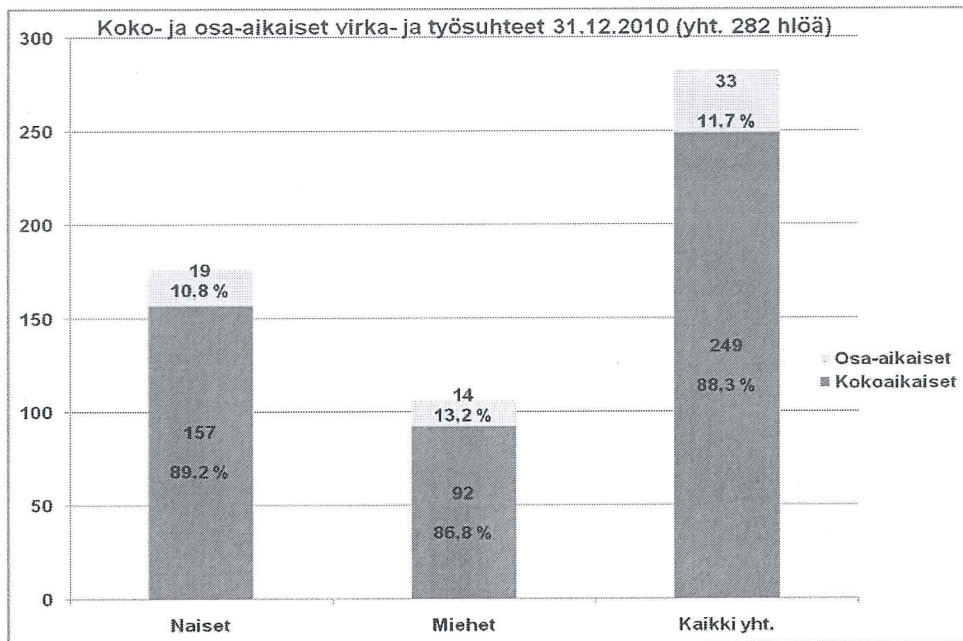
Määräaikaisia palvelussuhteita oli eniten vuoden aikana toiminnallisessa osastossa, tutki-  
muskeskuksessa (tutkimushankkeet), tiedotuskeskuksessa (Hengellinen elämä verkossa) ja  
Kirkon ulkoasiain osastossa, jossa suuri määräaikaisten määrä johtuu ulkomaan turistikyö-  
n henkilöistä (13 henkilöä).

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

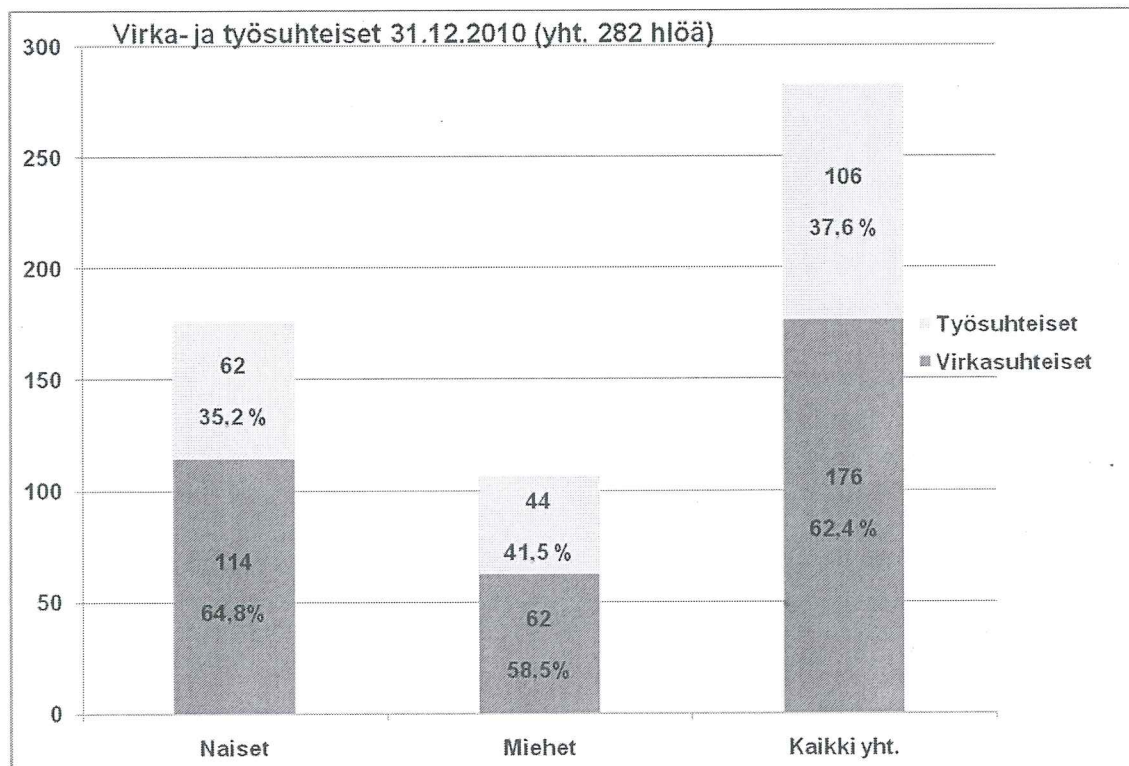
Määräaikaisten ja projektityöntekijöiden osuus on edellisestä vuodesta pysynyt samana.  
Määräaikaisten henkilöiden määrä kuvaa myös henkilöstön vaihtuvuutta ja liikkuvuutta.  
Määräaikaaisuudet vaikuttavat vakinaisen henkilöstön työhön ja organisaation perustehtäväs-  
tä selviytymiseen. Uuden henkilön perehdyttäminen ja tehtävien haltuunotto vie aina oman  
aikansa, ja vaatii myös vakinaisen henkilöstön työpanosta ja ajankäyttöä. Määräaikaisia  
työsuhteita on solmittu projektitehtäviin, harjoittelijoille, ulkomaantien turistikyöille sekä  
kanttoreille sekä sijaisuuksien hoitajille (hoito-, vuorottelu-, vanhempainvapaiden tai opin-  
tovapaiden ajaksi).

Kokoaikaisesta henkilöstöstä oli vuoden 2010 lopussa 249 työntekijää (88,3 %) ja osa-aikaisia  
työntekijöitä oli 33 (11,7 %).<sup>1</sup> Kokoaikaisien henkilöiden määrä on pysynyt edellisen vuo-  
den tasolla. Naisista oli kokoaikaisia 90,7 % ja osa-aikaisia 9,3 %. Miehistä oli kokoaikaisia  
86,1 % ja osa-aikaisia 13,9 %. Tähän tilastoon ei ole laskettu mukaan sivutoimisia työntekijöitä.  
Osa-aikaisista työntekijöistä miehiä oli 14 ja naisia 17. Osa-aikaisten suuri määrä  
johtuu lähinnä ulkomaantien turistikyön ja kanttorin tehtäviä hoitavista.

<sup>1</sup>Osa-aikaisessa palvelussuhteessa henkilö on, kun hänen työaikansa tai tehtävämääränsä on pienempi kuin ko-  
koaikaisen 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.

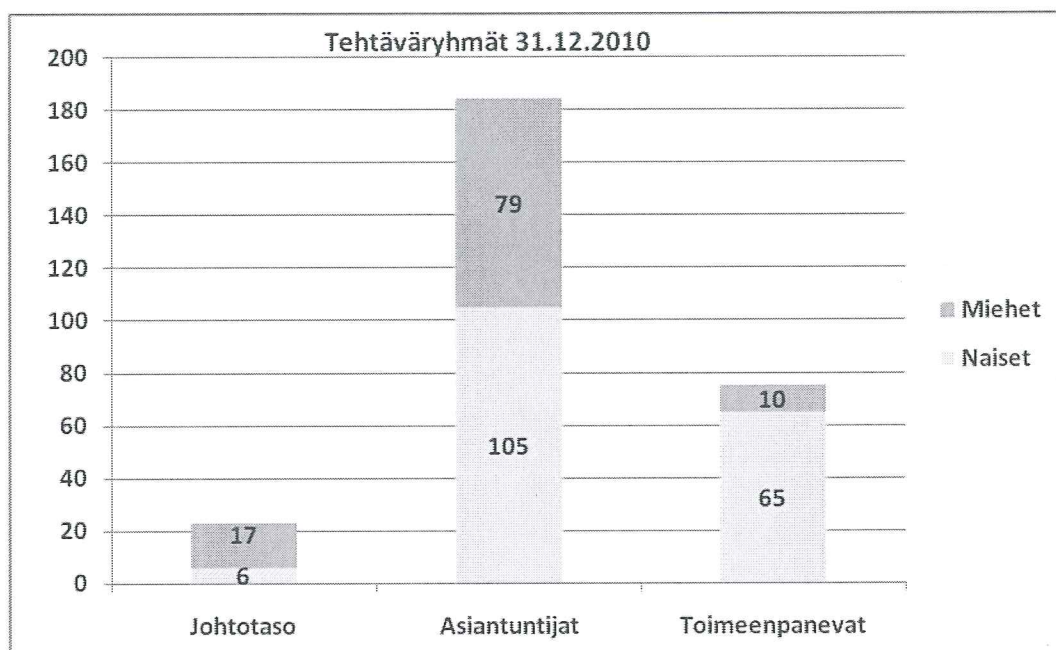


Virkasuhteisia henkilöitä oli kertomusvuoden lopussa 176 (62,4 %) ja työsuhteisia 106 (37,6 %), yht. 282. Työsopimussuhteisten määrä on edelliseen vuoteen verrattuna kasvanut. Naisista oli virkasuhteessa 114 (64,8 %) ja työsuhteessa 62 (35,2 %). Miehistä oli virkasuhteessa 62 (58,5 %) ja työsuhteessa 44 (41,5 %). Kasvu selittyy 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. Määräaikaisissa työsuhteissa oli miesten osuus suuri, esim. Kirkon ulkomaantyön turistityössä.



### 1.3. Henkilöstö tehtäväryhmittäin

Kertomusvuonna johtotason tehtävissä oli naisia 6 henkilöä ja miehiä 17, joten naisia on näissä tehtävissä edelleen selkeästi vähemmän kuin miehiä, tässä ei ole muutosta edelliseen vuoteen. Asiantuntijatehtävissä tilanne vaihtuu. Naisia näissä tehtävissä oli 105 ja miehiä 79. Toimeenpaneveissa töissä naisia oli 65 ja miehiä 10. Asiantuntijatehtävissä ja toimeenpaneveissa töissä naisten osuus on laskenut. Toimeenpaneviin töihin (muihin kuin tietohallinnon tehtäviin) on vaikea rekrytoida miehiä, koska hakijoiden joukossa heitä ei useinkaan ole.

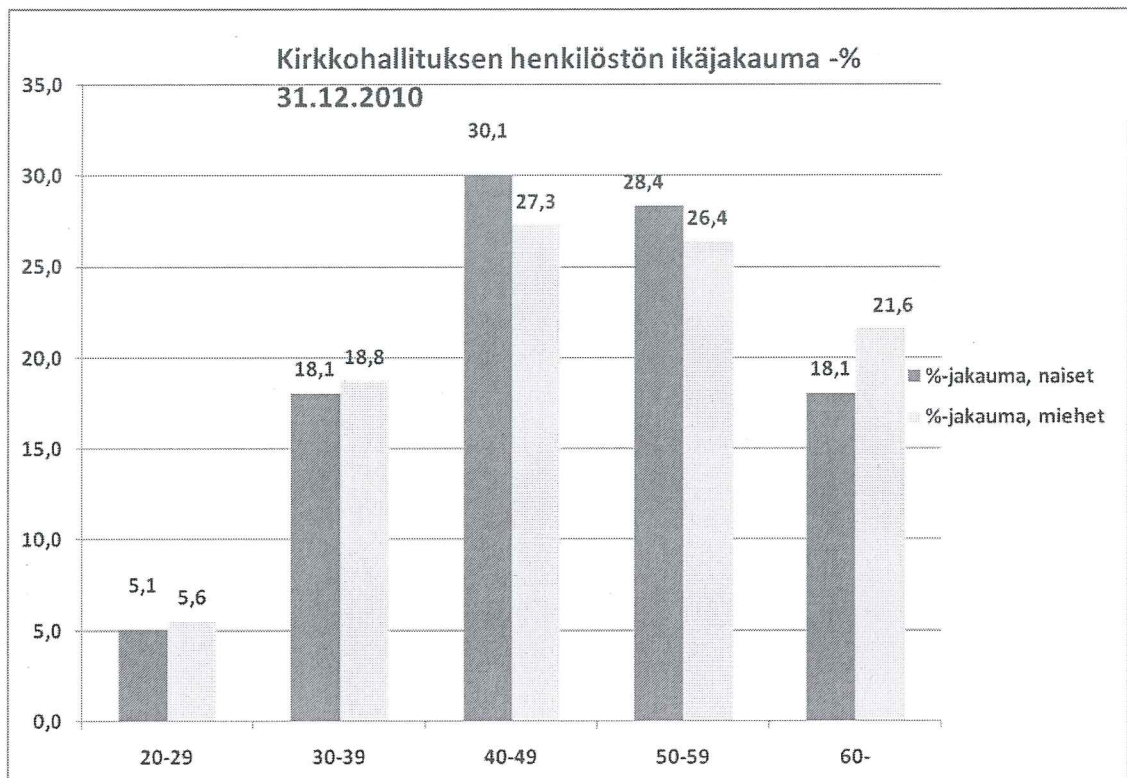


### 1.4. Henkilöstön ikäjakauma

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

Kirkkohallituksen henkilökunnan keski-ikä on korkea, 48 vuotta 4 kuukautta (naiset 47 v. 10 kk, miehet 48 v. 7 kk). Koko henkilöstön keski-ikä on noussut kolmella kuukaudella, naisten kuudella kuukaudella. Miesten keski-ikä on puolestaan laskenut kahdella kuukaudella edellisestä vuodesta.

Henkilöstöä oli vuoden 2010 lopussa eniten ikäryhmissä 40-49 -vuotiaat, seuraavina 50-59 -vuotiaat. Alle 40-vuotiaita oli yhteensä 67, mikä on 24% koko henkilökunnasta, ja yli 50-vuotiaita työntekijöitä puolestaan oli 47,2 % (133 työntekijää).



Kertomusvuonna eläkkeelle siirtyi 6 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 55 henkilöä.

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. ”vapailta markkinoilta” (talous-, laki-, hallinto-, viestintä- ja toimistotehtävät). Osa asiantuntija-tehtävistä 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 työntajakuvan luomisessa.

## 2. TYÖAIKA

### 2.1. Työajan jakautuminen

Kirkkohallituksen henkilökunnan säännöllinen vuosityöaika ajalla 1.1.-31.12.2010 oli 487 290 tuntia (490 915 tuntia vuonna 2009) ja tekemätön vuosityöaika oli 89 162 tuntia (79 057 tuntia vuonna 2009). Tekemätön vuosityöaika sisältää vuosilomat, sairauspoissaolot, tapaturmat, perhevapaat ja muut palkalliset ja palkattomat vapaat. Tekemättömän vuosityöajan (18,3 %) suhteellinen osuus edelliseen vuoteen verrattuna on lisääntynyt (16,1% v. 2009).

Lisä- ja ylitöitä korvattiin tai annettiin vapaa-aikana yhteensä 10177 tuntia (lisätöitä 1794,5 tuntia ja ylitöitä 8382,5 tuntia). Lisä- ja ylityötunteja korvattiin työaikamääräysten piirissä olevalle henkilöstölle (sekä koko- että osa-aikaiset) kertomusvuoden aikana 3218 tuntia (4386 tuntia v. 2009).

Lisä- ja ylitöiden osuus oli säännöllisestä vuosityöajasta suhteutettuna 2,1%, 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 863,5 päivää (818,5 päivää v. 2009) ja niitä teki 74 työntekijää (65 työntekijää v. 2009).

## 2.2. Henkilökunnan matkapäivät ja matkakustannukset

Kirkkohallituksen henkilökunnan työn luonteeseen kuuluu runsaasti matkustamista, joka rasittaa huomattavasti osaa työntekijöistä. Matkapäivien määrä on poikkeuksellisen suuri, etenkin kun matkapäivät myös keskittyvät tietyille asiantuntija- ja esimiesryhmille. Kotimaan matkapäiviä oli 3.868 päivää (3.945 v. 2009) ja ulkomaan matkapäiviä oli 1.258 päivää (1.257 v. 2009). Matkapäivät on saatu M2 matka- ja kuluhallintajärjestelmästä.

Matkapäivien osuus kokonaistyoajasta laskettuna on edelleen korkea, 7,6% (v. 2009 yht. 7,7%). Matkakustannukset yhteensä olivat 952.637 euroa (v. 2009 yht. 955.186 euroa), josta kotimaan matkojen osuus oli 454.245 (476.310 vuonna 2009) ja ulkomaan matkojen 498.392 (478.876 vuonna 2009).

| Osasto/<br>yksikkö | Osaston hlöt<br>31.12.2010 | Kotimaan<br>matkapäivät | Ulkomaan<br>matkapäivät | Yhteensä<br>matkapäivät |
|--------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| KPT                | 12                         | 45                      | 46                      | 91                      |
| APK                | 3                          | 145                     | 137                     | 282                     |
| PK                 | 3                          | 46                      | 0                       | 46                      |
| HaO                | 24                         | 279                     | 29                      | 308                     |
| TMO                | 9                          | 78                      | 19                      | 97                      |
| TaO                | 47                         | 75                      | 39                      | 114                     |
| TO                 | 73                         | 1688                    | 353                     | 2041                    |
| KUO                | 33                         | 212                     | 294                     | 506                     |
| KT                 | 42                         | 697                     | 162                     | 859                     |
| KTK                | 16                         | 192                     | 108                     | 300                     |
| KRTK               | 20                         | 411                     | 71                      | 482                     |
| <b>Yhteensä</b>    | <b>282</b>                 | <b>3868</b>             | <b>1258</b>             | <b>5126</b>             |

Valmisteilla olevan nettineuvottelujärjestelmän odotetaan tuovan säästöä sekä matkakustannuksiin että matkoihin käytettyyn aikaan. Nettineuvottelun käyttöönottoa on testattu vuoden 2010 aikana.

### 3. OSAAMISPÄÄOMA JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

#### 3.1. Koulutusrakenne

Henkilöstön koulutustietoja kuvataan Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaisesti. Kirkkohallituksen henkilökunta on hyvin koulutettua. Tutkinnon suorittaneita oli henkilökunnasta 93,6 % ja korkeakoulututkinnon suorittaneita 68,4% (193 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 2010   | Naiset | Miehet | Yhteensä |
|------------------------|--------|--------|----------|
| Ei tutkintoa           | 4      | 4      | 8        |
| Keskiaste              | 26     | 9      | 35       |
| Alin korkea-aste       | 37     | 8      | 45       |
| Alempi korkeakoulu     | 21     | 9      | 30       |
| Ylempi korkeakoulu     | 79     | 61     | 140      |
| Tutkijakoulutus        | 8      | 15     | 23       |
| Muu                    | 1      | 0      | 1        |
| Tutkinnon suorittaneet | 170    | 94     | 264      |
| <b>Yhteensä</b>        | 176    | 106    | 282      |
| Koulutustasoindeksi    | 6,7    | 7,4    | 7        |

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

#### 3.2. Henkilöstön kehittäminen

Vuosittainen koulutussuunnitelma oli tehty kahdeksalla osasto/yksikötasolla. Henkilöstökoulutukseen varattua osastojen määrärahaa käytettiin kertomusvuonna 130.414 euroa (162.376 euroa v. 2009). Henkilökohtaista kehittymistä käsitellään vuosittain kehityskeskusteluissa. Kirkkohallituksen strategiatyö sekä osaamisen kartoittaminen antavat myös hyvän lähtökohdan henkilöstön kehittämisen pitkän tähtäimen suunnittelulle.

##### Henkilöstökoulutuksen toteutuminen 2010

Yksiköiden koulutussuunnitelmien mukainen/kehityskeskustelussa sovittu koulutus:

- 121 henkilöä, joista naisia oli 82 ja miehiä 39. Vakinaisessa virassa tai työsuhteessa näistä oli 100 henkilöä ja määräaikaaisessa 21 henkilöä.

Eri yksiköiden työyhteisökoulutus:

- 119 henkilöä, joista oli naisia 74 ja miehiä 45. Työyhteisökoulutukseen käytettiin yhteensä 18,5 päivää.

Osaston/yksikön omalle henkilöstölleen järjestämä henkilöstökoulutus:

- 57 henkilöä, joista naisia 38 ja miehiä 19. Koulutuspäivä henkilöillä oli yhteensä 96,5.

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

- 22 henkilöä, joista naisia oli 12 ja miehiä 10. Koulutuspäiviä henkilöillä oli yhteensä 85.

Muiden tahojen järjestämä koulutus:

- 80 henkilöä, joista naisia 56 ja miehiä 24. Koulutuspäiviä oli yhteensä 344,5.

Vuona 2009 käyttöön otetusta atk-koulutuskortista (Datafrank Oy) käytettiin 18 koulutuspaikkaa. Koulutuksiin osallistuttiin seuraavasti: Outlook 2007 kalenteritoimintojen koulutukseen 8 henkilöä (naisia 8), Livecycle Designer 5 henkilöä (naisia 4, miehiä 1), Word 3 henkilöä (naisia 3), PowerPoint 1 henkilö (naisia 1) sekä Excel 1 henkilö (naisia 1).

Edellä mainittujen lisäksi Kirkkohallituksen yhteistä koulutusta suunnitteleva työryhmä järjesti yhteensä 19 erilaista koulutustapahtumaa. Yhteiseen koulutukseen varattua määrärahaa käytettiin kertomusvuonna 25.600 €, mikä on n. 7.000 € edellistä vuotta enemmän. Tämä johtuu koulutustarjonnan kasvamisesta sekä siitä, että edellisenä vuonna koulutukseen käytettiin enemmän oman henkilökunnan asiantuntemusta. Yhteiseen koulutukseen osallistui henkilökunnasta 248 henkilöä (naisia 206, miehiä 42). Koulutuksen aihepiirit on lueteltu tilastoliitteessä.

Koulutukseen osallistumisia oli kertomusvuoden aikana yhteensä 665, näistä naisten osuus oli 485 (72,9%) ja miesten 180 (27,1%).

Sihteereille järjestettiin tietoiskuja arkistoinnista, perehdytyksestä, henkilöstöasioista sekä kokousvälineiden hallinnasta. Myös sihteerien vuosittainen ammattia tukeva koulutus maksettiin yhteisen koulutuksen määrärahasta.

### **3.3. Työhön perehdyttäminen**

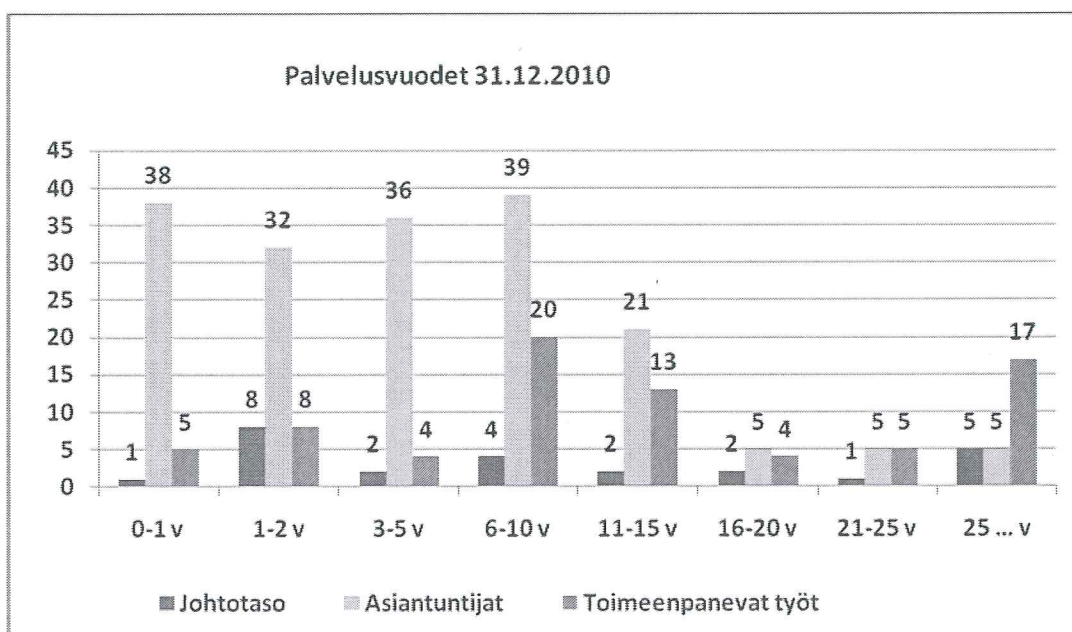
---

Hyvin toteutettu työhön perehdyttäminen on osa suunnitelmallista henkilöstön kehittämistä. Perehdyttäminen kuuluu pääsääntöisesti osastojen ja yksiköiden vastuulle. Uusille työntekijöille järjestettiin keväällä kirkon toimitalossa perehdyttämispäivä (Työssä Kirkkohallituksessa -päivä), johon osallistui yhteensä 45 työntekijää. Uuden henkilön perehdyttämiseen ovat kuuluneet myös henkilöstöpäällikön pitämät uusien työntekijöiden perehdyttämispalaverit mahdollisimman pian työhöntulon jälkeen. Ulkomailla työskentelevät siirtolaispapit ja vapaaehtoiset työntekijät eivät ole osallistuneet Kirkkohallituksen perehdyttämispäivään. Kirkkohallituksen intranetin uudistuksessa otettiin huomioon myös perehdyttämisen kehittäminen ja Katajanettiin lisättiin perehdytysmateriaalia yksiköiden tueksi. Perehdyttämistä on tuettu myös kouluttamalla yksiköiden henkilöstöä perehdyttämisen järjestämisestä.

## 4. HENKILÖSTÖN SAATAVUUS JA SITOUTUMINEN

### 4.1. Palvelussuhteen kesto

Henkilöstön työhistoriaa kuvataan nykyisen työnantajan palveluksessa oloaikana (nykyisen palvelussuhteen alkamisajankohdasta lukien) 5-vuotisasteikolla. Keskiarvopalvelusajaksi muodostui 9 vuotta 3 kuukautta, mikä on kuukauden edellistä vuotta pidempi. Naisten palvelusajan keskiarvo on 10 vuotta 2 kuukautta ja miesten 8 vuotta. Keskiarvoon vaikuttavat määräaikaiset lyhyempikestoiset palvelussuhteet. Yli 47% koko henkilöstöstä on ollut työssä yhdestä viiteen vuotta, asiantuntijatehtävissä jopa 59%.



### 4.2. Vaihtuvuus

Kertomusvuonna palvelussuhde päättyi yhteensä 77 henkilöllä, heistä naisia oli 42 ja miehiä 32. Vakinaisessa palvelussuhteessa heistä oli 18, heistä kuusi siirtyi eläkkeelle. Päättyneistä palvelussuhteista 59 oli määräaikaisia. Luku sisältää hoito-, vuorottelu-, vanhempainvapaiden tai opintovapaiden sijaisuuksien hoitajat, projektityöntekijät sekä ulkomaan turistityön papit ja kanttorit (17), kesätyöntekijät (5) ja harjoittelijat (2). Vakinaisessa palvelussuhteessa olevien lähtövaihtuvuus oli 8,1 % (11,6 % v. 2009).

Päättyneiden palvelussuhteiden määrään vaikuttaa etenkin vuosittain tehtävät rekrytoinnit ulkomaan turistipappien ja -kantoreiden tehtäviin. Koko henkilöstön lähtövaihtuvuudeksi tulee 27,3%. Lyhytaikaisia sijaisuuksia hoitavia henkilöitä oli kertomusvuodenaikana edellä mainitun ulkosuomalaisyön yksikön lisäksi mm. tiedotuskeskuksessa ja tutkimuskeskuksessa.

Kertomusvuoden aikana tuli uusia henkilöitä yhteensä 67 (naisia 38, miehiä 29), heistä vakituisiksi 12 (naisia 6, miehiä 6). Uusista palvelussuhteista oli määräaikaisia virka- tai työsuhteita 56 (naisia 33, miehiä 23). Yhteensä 32 henkilön palvelussuhde sekä alkoi että lopui kertomusvuoden aikana.

Vaihtuvuus rasittaa organisaatiota ja vaikuttaa työtehtävien hoitamiseen, koska uudet työntekijät, myös lyhyisiin palvelussuhteisiin tulevat, tulee perehdyttää työtehtäviin ja toimintatapoihin. Tänä aikana perustehtävän hoitaminen osassa yksiköitä vaikeutuu ja toiminnan sujuvuus kärsii. 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

Viimeksi toteutetun henkilöstökyselyn mukaan henkilöstö on työhönsä sitoutunutta ja motivoitunutta. Henkilöstö arvostaa Kirkkohallitusta työpaikkana (kokonaiskeskiarvo 3,9), ja on tyytyväinen työnantajaansa yleisesti (3,64). Henkilöstön sitoutuminen työhönsä on korkea, ja työ koetaan erittäin merkitykselliseksi (4,14).

Vastaajista 81% on valmis suosittelemaan Kirkkohallitusta työpaikaksi. Mutta toisaalta 60% henkilöstöstä myös ilmoitti, että voisi olla halukas vaihtamaan työpaikkaa lähitulevaisuudessa.

#### 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 2010 |                  |            |                  |           |           |
|-----------------------------------------------------------------|------------------|------------|------------------|-----------|-----------|
| Henkilöstöryhmät                                                | Hakijoiden määrä |            | Valittujen määrä |           | yht.      |
|                                                                 | naiset           | miehet     | naiset           | miehet    |           |
| <b>Asiantuntijat 29</b>                                         |                  |            |                  |           |           |
| määräaikainen virka/työsuhde                                    | 56               | 74         | 8                | 12        | 20        |
| vakituinen virka/työsuhde                                       | 198              | 94         | 5                | 4         | 9         |
|                                                                 |                  |            |                  |           |           |
| <b>Johtotaso 2</b>                                              |                  |            |                  |           |           |
| vakituinen virka/työsuhde                                       | 5                | 24         | 0                | 2         | 2         |
|                                                                 |                  |            |                  |           |           |
| <b>Toimeenpanevat työt 3</b>                                    |                  |            |                  |           |           |
| määräaikainen virka/työsuhde                                    | 23               | 57         | 2                | 0         | 2         |
| vakituinen virka/työsuhde                                       | 107              | 25         | 1                | 0         | 1         |
| <b>Yhteensä</b>                                                 | <b>389</b>       | <b>274</b> | <b>16</b>        | <b>18</b> | <b>34</b> |

Hakukanavina käytettiin sähköisten kanavien (evl.fi/rekrytointi, oikotie.fi) lisäksi sanomalehdistä Helsingin Sanomia ja Kotimaa -lehteä, sekä kohdennettuja kanavia.

Kirkkohallituksen työnantajakuvan positiivisia, esillä pidettäviä viestejä ovat tärkeä ja merkityksellinen työ, haasteelliset työtehtävät, hyvät työvälineet sekä työ- ja toimitilat, joustavat työaikakäytännöt (liukuma, etätyö, säästövapaa), henkilöstöedut ja julkishallinnon muihin toimijoihin nähden kilpailukykyinen palkkaus. Työnantajakuvalla on tärkeä merkitys tulevaisuuden henkilöstön rekrytoinnissa, joten positiivisten viestien esillä oloon tulee kiinnittää huomiota.

## 5. HENKILÖSTÖN TILA JA TOIMINTAKYKY

### 5.1. Sairauspoissaolot

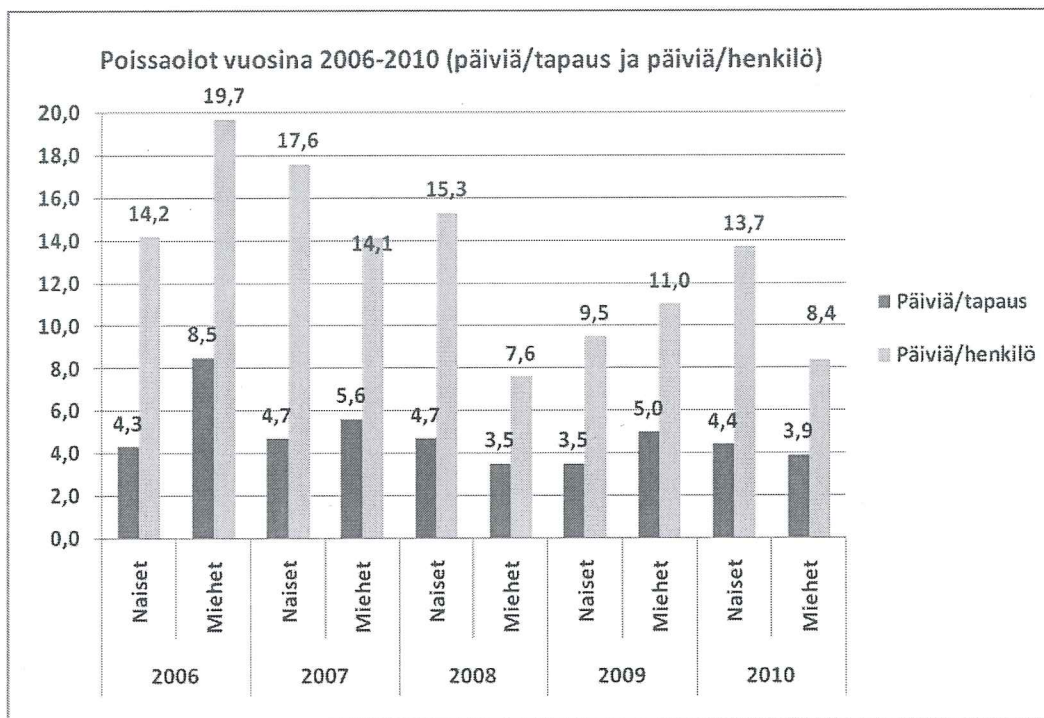
Sairauspoissaolosten jakautumista tarkastellaan poissaolon pituuden mukaan. Sairauspäiviä oli yhteensä 2.288 päivää (1.864 päivää vuonna 2009) ja poissaolotapauksia oli yhteensä 524 (473 vuonna 2009). Sairauspoissaolosten keskipituus poissa ollutta henkilöä kohden oli 12 päivää (10 päivää henkilöä kohden vuonna 2009). Sairauspoissaolosten määrä kasvoi huomattavasti edellisestä vuodesta, sairauspäiviä oli 424 enemmän kuin edellisenä vuonna. Henkilöitä oli 186 (185 vuonna 2009). Edellä sanottu kertoo siitä, että vuoden 2010 aikana oli erityisen paljon pitkiä sairauspoissaoloja. Tämä näkyi myös sairauspoissaolosten palkkakustannuksissa, jotka kertomusvuonna yli kaksinkertaistuivat edelliseen vuoteen verrattuna. Palkkakustannukset olivat 331 551 euroa (155 985 euroa v. 2009) ilman sosiaalivakuutusmaksuja.

#### Henkilöstön sairauspoissaolot vuonna 2010:

|                    | Naiset | Miehet | Yhteensä | Naiset % | Miehet % |
|--------------------|--------|--------|----------|----------|----------|
| Henkilöitä         | 135    | 51     | 186      | 72,6     | 27,4     |
| Poissaolotapauksia | 413    | 111    | 524      | 78,8     | 21,2     |
| Päiviä             | 1855   | 433    | 2288     | 81,1     | 18,9     |
| Päiviä/tapaus      | 4,4    | 3,9    | 4,3      |          |          |
| Palkallisia päiviä | 1801   | 421    | 2222     | 81,1     | 18,9     |
| Palkattomia päiviä | 54     | 12     | 66       | 81,8     | 18,2     |
| Päiviä/henkilö     | 13,7   | 8,4    | 12,3     |          |          |

| Sairasloman kesto päivinä | Naiset | Miehet | Yht. |
|---------------------------|--------|--------|------|
| 1                         | 143    | 37     | 180  |
| 2-3                       | 160    | 46     | 206  |
| 4-10                      | 85     | 21     | 106  |
| 11-60                     | 21     | 7      | 28   |
| 61- 90                    | 2      |        | 2    |
| 91-180                    | 2      |        | 2    |

Seuraavassa taulukossa vertaillaan vuosina 2006-2010. (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 ei edellisen vuoden tavoin edennyt toivottuun suuntaan. Säännöllisestä vuosityöajasta laskettuna on sairauspoissaolojen prosentuaalinen osuus 3,4 % (2,75% vuonna 2009), ja yhdessä tapaturmapoissaolojen kanssa 3,5%. Suurimmat sairauspoissaolojen syyryhmät ovat Suomen Terveystalo Oyj:n raportin mukaan hengityselinsairaudet, mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet.

Työssäjaksamisen tueksi ja työkykyongelmien ennaltaehkäisemiseksi on Kirkkohallituksessa otettu käyttöön 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 Aslak-kuntoutuksien avulla. Ammatilliseen varhaiskuntoutukseen osallistui 5 henkilöä.

## 5.2. Työtapaturmat

Työtapaturmia sattui kertomusvuoden aikana yhteensä 18. Edelliseen vuoteen verrattuna tapaturmat ovat lisääntyneet kolmella. Tapaturmien aiheuttamia poissaolopäiviä oli yhteensä 75, edellisenä vuonna 7. Kasvanutta poissaolopäivien määrää selittää kolme pitkää tapaturmasta johtunutta sairauslomaa. Tapaturmista kymmenen oli työmatkalla liukastumisia tai kompastumisia, työpaikalla liukastui tai kompastui neljä, muita työmatkalla tai työpaikalla tapahtuneita tapaturmia oli neljä. Tapaturmapoissaolojen osuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 0,11 % (v. 2009 0,01%).

| <b>Tapaturmat v. 2010</b> | <b>Naiset</b> | <b>Miehet</b> | <b>Yhteensä</b> |
|---------------------------|---------------|---------------|-----------------|
| Tapaturmia                | 14            | 4             | 18              |
| Henkilöitä                | 14            | 4             | 18              |
| Poissaolotapauksia        | 8             | 2             | 10              |
| Työpäiviä                 | 51            | 24            | 75              |
| <b>Kesto työpäivinä</b>   | <b>Naiset</b> | <b>Miehet</b> |                 |
| 1                         | 0             | 0             |                 |
| 2-3                       | 2             | 0             |                 |
| 4-10                      | 4             | 1             |                 |
| 11-60                     | 2             | 1             |                 |

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.).

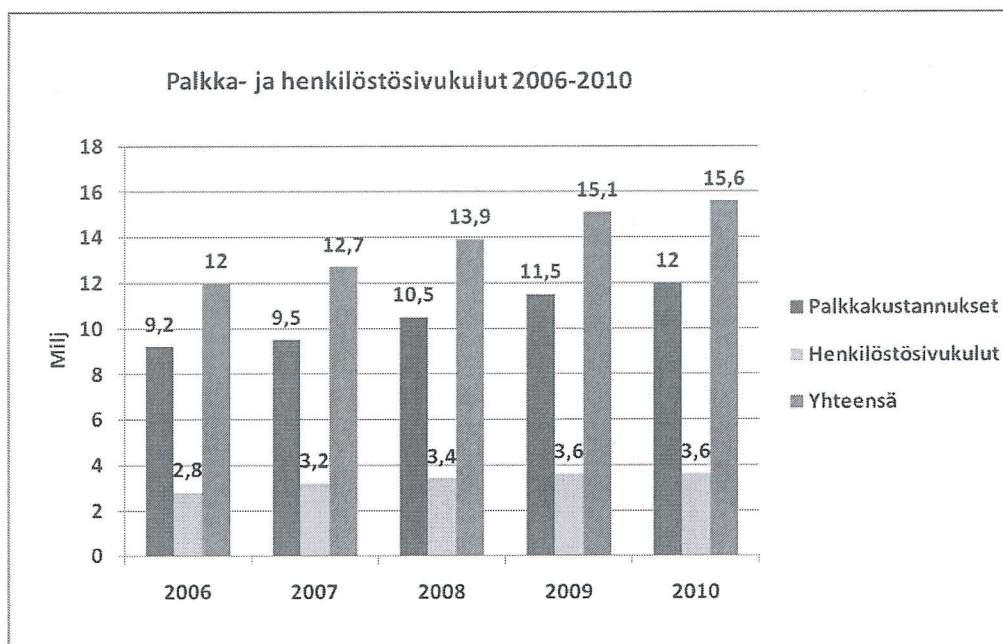
### 5.3. Henkilöstökysely

Seuraava henkilöstökysely toteutetaan Kirkkohallituksessa maaliskuussa 2011, joten sen tuloksista raportoidaan vuoden 2011 henkilöstötilinpäätöksessä.

## 6. PANOSTUKSET HENKILÖSTÖÖN

### 6.1. Palkka- ja henkilöstökustannukset

Palkkakustannuksilla (12 M€ vuonna 2010) tarkoitetaan säännöllistä palkkaa, lisä- ja yli-työkorvauksia, 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. 3,6 M€ v. 2010). Palkka- ja henkilöstökustannukset olivat v. 2010 yht. 15,6 M€ (v. 2009 yht. 15,1 M€). Palkkakustannusten kehitykseen vaikuttavat sekä henkilöstömäärä että vuoden 2010 virka- ja työehtosopimuksen mukaiset palkankorotukset.



## 6.2. Työterveyshuolto

Kirkkohallituksen työterveyshuollon yhteistyökumppani on Helsingissä 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 (nettomenot) kasvoivat merkittävästi edellisestä vuodesta ollen 190.849,97 euroa, KELA:n korvaukset vuonna 2010 olivat 54.063 euroa, ja nettomenot 136.789 euroa. Kustannuksiin oli kirjautunut 12.244,62 euroa v. 2009 kuluja. Nettomenot kasvoivat huomattavasti edellisestä vuodesta, johtuen osittain palvelujen hinnannoususta. Erityisesti nousivat palveluista laboratorio-, työterveys- sekä erikoislääkärikustannukset ja työpsykologikustannukset. Kustannuksiin vaikuttivat myös lisääntyneet pitkät sairauspoissaolot, joissa erityisesti oli tarvetta esim. pidempikestoisiin työterveyslääkärin tai erityislääkärin, työpsykologin konsultaatioihin.

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

| Työterveys       | Toteutuma<br>2005 | Toteutuma<br>2006 | Toteutuma<br>2007 | Toteutuma<br>2008 | Toteutuma<br>2009 | Toteutuma<br>2010 |
|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Bruttomenot €    | 114.013           | 114.309           | 117.437           | 137.090           | 143.674           | 190.849,97        |
| KELA:n korvaus € | 38.677            | 41.037            | 45.710            | 44.341            | 51.124            | 54.063,85         |
| Nettomenot €     | 75.336            | 73.272            | 71.727            | 92.749            | 92.550            | 136.789,12        |

Työhönsijoitustarkastukset ja lääkäriissäkäynti ikäryhmätarkastuksen yhteydessä sisältyvät asiakaskäynteihin työterveyslääkärillä tai työterveyshoitajalla. Terveystarkastuskäyntejä joko työterveyslääkärillä tai työterveyshoitajalla oli yhteensä 158 käyntiä (152 käyntiä v. 2009), asiantuntijakäyntejä työfysioterapeutilla 2 (2 v. 2009) ja psykologilla 9 (11 v. 2009).

Sairaanhoitokäyntejä joko työterveyslääkärillä tai työterveyshoitajalla oli yhteensä 769 (765 v. 2009) ja erikoislääkärillä 116 (116 v. 2009). Laboratorio- tai röntgentutkimuksia tehtiin yhteensä 1179 (1206 v. 2009). Näyttöpäätelasit korvattiin yhdelle työntekijälle. Työterveyshuollon johdolla toteutettiin syksyllä 2010 työpaikkatarkastus B-talossa.

Kertomusvuoden aikana yli vuoden Kirkkohallituksen palveluksessa olleilla työntekijöillä oli mahdollisuus käydä kerran vuodessa sopimuslääkäriasemalla silmälääkäriässä ja gynekologilla siten, että työnantaja korvasi lääkäripalkkion. Kansaneläkelaitoksen korvaus haettiin työnantajan toimesta. Tätä etuutta käytti 46 työntekijää (38 työntekijää vuonna 2009). 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.

Viimeisimmän henkilöstökyselyn mukaan 83% vastaajista oli sitä mieltä, että Kirkkohallituksessa huolehditaan vähintään tyydyttävästi henkilöstön hyvinvoinnista (kysymyksen keskiarvo 3,37), eri mieltä väittämästä oli 35 vastaajaa.

Työterveyshuollon työ-toiminnan kustannukset sisältyvät edellä mainittuihin kustannuksiin. Ne pitivät sisällään ravintoterapeutin pitämän asiantuntijatietoiskun henkilökunnalle Terveystalkoot -hankkeessa sekä liikuntailtapäivän kustannukset. Iltapäivän teemana käsiteltiin työhyvinvoinnin ylläpitoa, ravinnon ja liikunnan yhteispeliä. Työkyvyn ylläpito ja hyvinvointi on sekä henkilöstön itsensä että työnantajan asia. Työnantaja vastaa siitä, että toimintaympäristö ja työolosuhteet ovat kunnossa, työmäärä 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 henkilökoh-  
taisen työkykynsä ylläpidosta ja terveyttä ja toimintakykyä ylläpitävistä elämäntavoistaan, jota työnantaja voi tukea henkilöstöeduin. Esimiehiltä odotetaan henkilöstön työhyvinvoinnin tukea ja kannustusta, jolloin esim. työntekijöiden työmäärien tasaaminen ja töiden priorisointi 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 30 (36 vuonna 2009).

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. Yhteistyötä jatkettiin työterveyshuollon kanssa toteuttamalla informaatiokampanja terveellisen ruokavalion merkityksestä jaksamiseen sekä liikunnan ja ravinnon yhteispelistä. Henkilöstöruokalassa Terveystalkoot näkyi keväällä Sydänmerkki-aterioina. Kampanja jatkui syksyn liikuntailtapäivässä, jossa teemana oli liikunta ja hyvinvointi. Iltapäivän aikana järjestettiin osallistujille myös mahdollisuus testata kuntoa kävelytestillä. Henkilöstö osallistui myös valtakunnalliseen Maailman Tervein Kansa 2015 -hankkeen Porraspäivään.

Virallislouenteisen 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 tukee osallistumista hiljaisuuden retiriittiin, tätä tukea käytti kaksi 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 177 työntekijää (146 v. 2009) ja syksyllä 183 työntekijää (165 v. 2009). Kulttuurisetelit 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 kulttuurisetalilla ei onnistunut.

Virkistystoiminnan määrärahaa käytettiin kertomusvuoden aikana yhteensä 35.521 euroa (34.424 euroa v. 2009). Osuudeksi henkilöä kohden tuli 125,96 euroa/henkilö (121,68 euroa/henkilö vuonna 2009). 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 (166 varausvuorokautta), ja alatalossa 52 varausta (175 varausvuorokautta).

Vainiemen nettohoitomenot olivat vuonna 2010 24.300 euroa (20.300 euroa vuonna 2009), missä on lisäystä edelliseen vuoteen noin 4 000 euroa. Kunnostustöiden pääpaino on ollut piha-alueiden siistimisessä, mm. alueen laiturit on kunnostettu. Lisäksi on uudistettu jonkin verran majoitustilojen sisustusta ja kalustoa.

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. Vainiemeä käytetään myös Kirkkohallituksen eri osastojen ja yksiköiden työkokousten paikkana, kokouspäiviä kertyi yhteensä 20 päivää kertomusvuoden aikana.

## **6.6. Työpaikkaruokailu ja kokoustarjoilu**

---

Kirkkohallituksella on oma henkilökuntaruokala, jossa työskentelee emännän lisäksi neljä työntekijää. Keittiön henkilökunnan palkkakustannukset sosiaalikuuluihin olivat kertomusvuonna yhteensä 174.022 euroa. Toimintatuotot olivat 328.753 euroa ja ostokulut 126.463 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 3000 lounasannosta (lounas, puuro, salaatit), mikä tarkoittaa noin 135 kävijää päivittäin. Kesällä ruokala oli kiinni kuukauden ajan.

Kokouskahvitukset olivat edellisen vuoden tasolla, vuoden aikana tarjoihtiin keskimäärin 2152 kahvitusta kuukausittain.

## **6.7. Henkilöstön muistaminen**

---

### **Palvelusvuosilahjat**

Kirkkohallituksen henkilöstölle on annettu lahja 10, 20, 30 ja 40 palvelusvuoden perusteella. Vuonna 2010 palvelusvuosilahjoja annettiin henkilökohtaisena lahjana seuraavasti: 40 vuoden palvelun perusteella yhdelle työntekijälle, 20 vuoden palvelun perusteella kahdelle työntekijälle ja 10 vuoden palvelun perusteella 14 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 ansioristi, yhdelle työntekijälle Suomen Valkoisen Ruusun I luokan mitali kultaristein ja yhdelle työntekijälle Suomen Valkoisen Ruusun I luokan mitali.

## 6.8. Asunnot

---

Kirkon keskusrahastolla on omistuksessaan 70 asuntoa. Nämä yksittäiset asunnot sijaitsevat pääsääntöisesti Helsingissä (61 asuntoa). Loput asunnoista sijaitsevat mm. Järvenpäässä, Espoossa ja Orivedellä. Asunnoista on n. 29 % vuokrattu Kirkkohallituksen työntekijöille. Vuonna 2009 laaditun Kirkon keskusrahaston asuntostrategian mukaisesti asunnot on ensisijaisesti tarkoitettu vuokrattavaksi työntekijöille.

## 7. YHTEISTYÖTOIMIKUNTA

---

Vuonna 2010 aloittaneen yhteistoimikunnan toimikausi kestää vuoden 2013 loppuun. Kertomusvuonna puheenjohtajana toimi henkilöstöpäällikkö Päivi Venäläinen. Varapuheenjohtajana toimi työsuojeluvaltuutettu Ann-Mari Holländer. 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 henkilöstösihteerri Elina Nordman. Läsnaolo-oikeus oli Kirkon Ulkomaanavun edustajalla. Kertomusvuonna yhteistyötoimikunta kokoontui seitsemän kertaa.

Yhteistyötoimikunta käsitteli toimintavuonna yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia tehtäviä ja seuraavia asioita: työympäristötoimikunnan toimintakertomus ja toimintasuunnitelma, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, henkilöstötilinpäätös 2009, Kirkkohallituksen budjetti 2010, työterveyshuollon määrärahojen käyttö ja työterveyshuollon asiakaspalvelun laatu ja kehittäminen sekä työterveyshuollon kustannukset ja korvaushakemus KE-LAlta, työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2010 – 2011, Kirkon yhteistoimintasopimus, virkistystoiminnan määrärahojen käyttö ja käytön seuranta v. 2010, virkistystoiminnan v. 2011 määrärahojen anomus Kirkkohallitukselta, Katajanetin sisällön uudistaminen, Terveystalkoot 2010, työaikapankki –asia, harkinnanvaraisen palkanosan kriteerit, Kirkon ympäristödiplomin mukainen ympäristöohjelma Kirkkohallituksessa, mobiili-vaihteen uusiminen, toiminnallisen osaston organisaatiomuutos, Kirkkohallituksen strategia, Savuton työpaikka ja työpaikkaselvitys B-talossa.

Koulutuskeskuksessa järjestettiin järjestyksessä toiset pelastautumisharjoitukset. Turvallisuusasioissa henkilökuntaa ohjeistettiin kynttilöiden polttamisesta työhuoneissa. Henkilökuntaa ohjeistettiin myös tutustumaan palo- ja pelastussuunnitelmaan sekä selvittämään sammutusvälineiden ja uloskäyntien sijainti sekä kokoontumispaikka siinä tapauksessa, että taloista on poistuttava. Kirkkohallituksen suojele/turvallisuushenkilöstö (29 henkilöä) suoritti EA1-kurssin. Lisäksi kurssin suoritti 13 vapaaehtoista.

## 8. TASA-ARVO

---

Tasa-arvoasioiden tilastointia on vuonna 2009 toteutetun tasa-arvosuunnitelman kartoitusryhmän tekemän selvityksen tavoitteen mukaisesti lisätty henkilöstölinjapäätökseen tilastomalla 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.

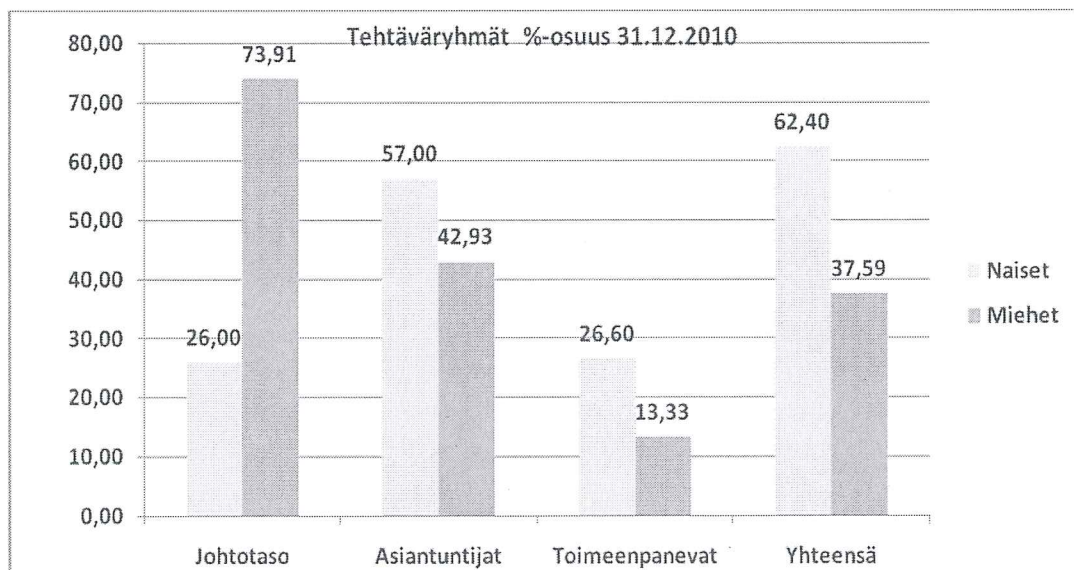
## TILASTOLIITE

### Henkilöstön määrä 2006 – 2010.

| Henkilöstön määrä                                                 | 2006          | 2007          | 2008          | 2009          | 2010         |
|-------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| Vakinaiset viranhaltijat ja työntekijät                           | 213           | 228           | 223           | 224           | 222          |
| Määräaikaiset ja projektityöntekijät                              | 82<br>27,80 % | 66<br>22,40 % | 60<br>21,20 % | 59<br>20,85 % | 60<br>23,6 % |
| Virkavapaalla/työlomalla olevat työntekijät (sisältyy edellisiin) | (19)<br>6,4 % | (17)<br>5,8 % | (15)<br>5,3 % | (11)<br>3,9 % | (9)<br>3,2 % |
| <b>Yhteensä työntekijöitä</b>                                     | <b>295</b>    | <b>294</b>    | <b>283</b>    | <b>283</b>    | <b>282</b>   |

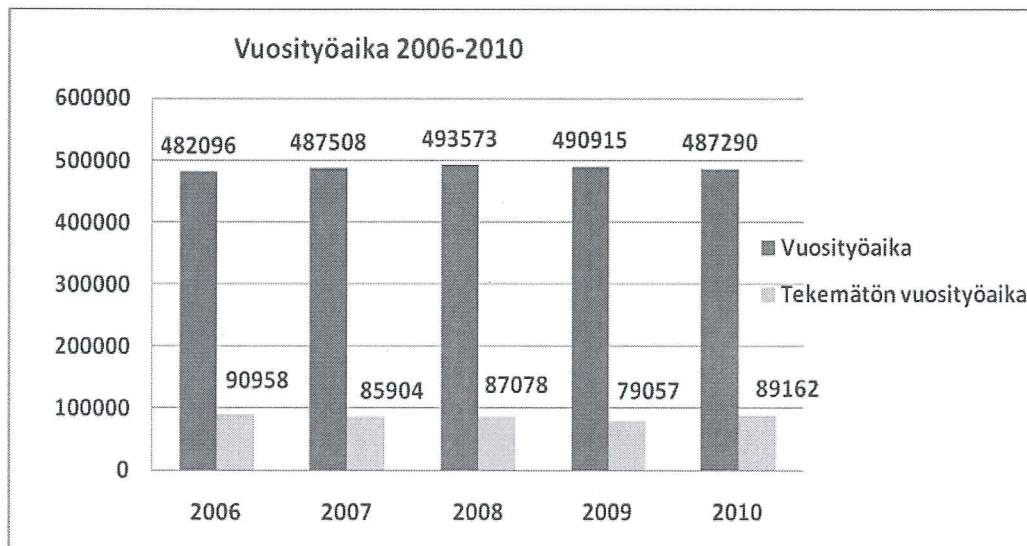
### Henkilöstö tehtäväryhmittäin

| Tehtäväryhmät                     | Johtotaso | Asiantuntijat | Toimeenpanevat | Yhteensä   |
|-----------------------------------|-----------|---------------|----------------|------------|
| <b>Naiset</b>                     | 6         | 105           | 65             | 176        |
| <b>Miehet</b>                     | 17        | 79            | 10             | 106        |
| <b>Yhteensä</b>                   | <b>23</b> | <b>184</b>    | <b>75</b>      | <b>282</b> |
| %-jakauma                         | Johtotaso | Asiantuntijat | Toimeenpanevat | Yhteensä   |
| <b>Naiset</b>                     | 26,00     | 57,00         | 26,60          | 62,40      |
| <b>Miehet</b>                     | 73,91     | 42,93         | 13,33          | 37,59      |
| <b>%-osuus koko henkilöstöstä</b> | 8,16      | 65,25         | 26,60          |            |



# Henkilökunnan ikäjakauma 31.12.2010

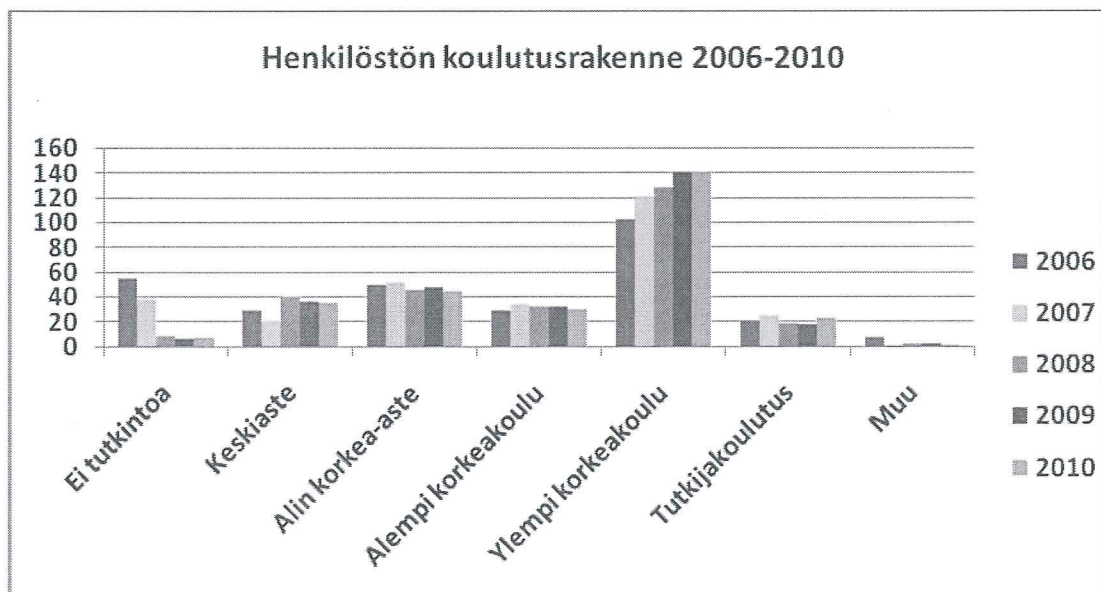
| Ikärajat | Naiset | Miehet | Yhteensä | %      |
|----------|--------|--------|----------|--------|
| 20-29    | 9      | 6      | 15       | 5,3    |
| 30-34    | 11     | 13     | 24       | 8,5    |
| 35-39    | 21     | 7      | 28       | 9,9    |
| 40-44    | 30     | 19     | 49       | 17,3   |
| 45-49    | 23     | 10     | 33       | 11,7   |
| 50-54    | 32     | 20     | 52       | 18,4   |
| 55-59    | 18     | 8      | 26       | 9,2    |
| 60-64    | 29     | 11     | 40       | 14,1   |
| 65->     | 3      | 12     | 15       | 5,3    |
| Yhteensä | 176    | 106    | 282      | 100,00 |



| Palvelusvuodet | Johtotaso | Asiantuntijat | Toimeenpanevat työt | Yhteensä | %     |
|----------------|-----------|---------------|---------------------|----------|-------|
| 0-1 v          | 1         | 38            | 5                   | 44       | 15,6  |
| 1-2 v          | 8         | 32            | 8                   | 48       | 17,0  |
| 3-5 v          | 2         | 36            | 4                   | 42       | 14,9  |
| 6-10 v         | 4         | 39            | 20                  | 63       | 22,3  |
| 11-15 v        | 2         | 21            | 13                  | 36       | 12,8  |
| 16-20 v        | 2         | 5             | 4                   | 11       | 3,9   |
| 21-25 v        | 1         | 5             | 5                   | 11       | 3,9   |
| 25 ... v       | 5         | 5             | 17                  | 27       | 9,6   |
|                | 25        | 181           | 76                  | 282      | 100,0 |

## Henkilöstön matkapäivät 2008-2010

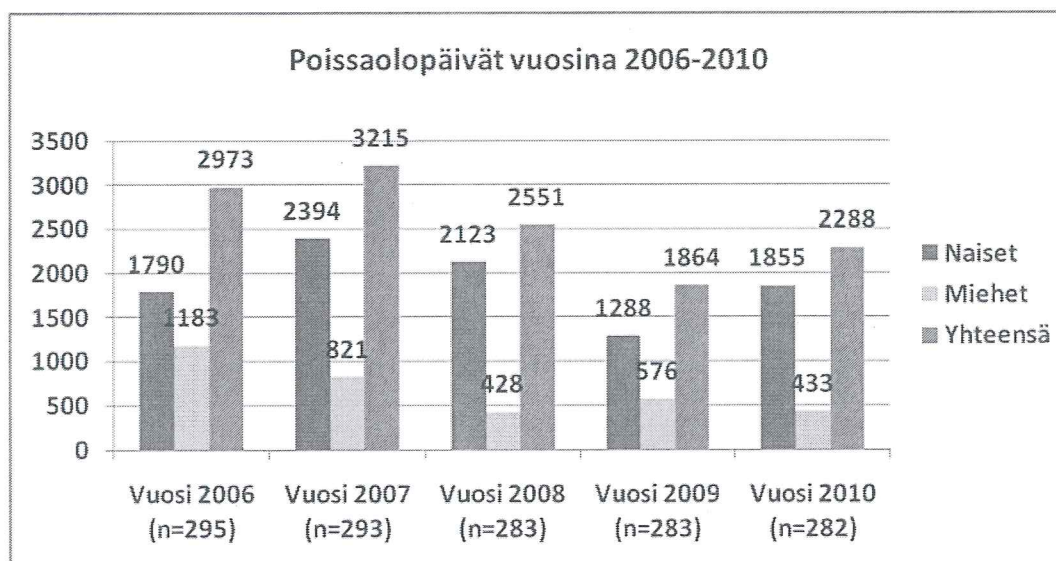
| Osasto          | Vuonna 2008 päiviä    |                       | Vuonna 2009 päiviä    |                       | Vuonna 2010 päiviä   |                      |
|-----------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|
|                 | Kotimaan matkapv 2008 | Ulkomaan matkapv 2008 | Kotimaan matkapv 2009 | Ulkomaan matkapv 2009 | Kotimaan matkapv2010 | Ulkomaan matkapv2010 |
| KPT             | 107                   | 25                    | 72                    | 32                    | 45                   | 46                   |
| APK             | 165                   | 112                   | 219                   | 103                   | 145                  | 137                  |
| PK              | 33                    | 0                     | 51                    | 2                     | 46                   | 0                    |
| HaO             | 284                   | 11                    | 350                   | 5                     | 279                  | 29                   |
| TMO             | 63                    | 22                    | 86                    | 7                     | 78                   | 19                   |
| TaO             | 111                   | 66                    | 65                    | 22                    | 75                   | 39                   |
| TO              | 1607                  | 317                   | 1623                  | 425                   | 1688                 | 353                  |
| KUO             | 197                   | 392                   | 192                   | 294                   | 212                  | 294                  |
| KT              | 266                   | 79                    | 697                   | 179                   | 697                  | 162                  |
| KTK             | 132                   | 50                    | 160                   | 97                    | 192                  | 108                  |
| KRTK            | 366                   | 64                    | 430                   | 91                    | 411                  | 71                   |
| <b>Yhteensä</b> | <b>3331</b>           | <b>1138</b>           | <b>3945</b>           | <b>1257</b>           | <b>3868</b>          | <b>1258</b>          |



**Kirkkohallituksen yhteisen koulutuksen työryhmän  
järjestämät koulutukset v. 2010**

| Aihe                                                                      | Osallistujamäärä | Naisia     | Miehiä    |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|-----------|
| Kuinka teen viestintäsuunnitelman hankkeisiin? Muutosviestinnän työkalut. | 15               | 9          | 6         |
| Hyvän esittelyn ja napakan uutistekstin tekeminen                         | 23               | 13         | 10        |
| Mejla på svenska                                                          | 12               | 11         | 1         |
| Presentera effektivt                                                      | 8                | 7          | 1         |
| Eväitä eläkkeelle                                                         | 19               | 13         | 6         |
| Språkvårdskurs för anställda vid Kyrkostyrelsen                           | 9                | 7          | 2         |
| Våga tala!                                                                | 17               | 10         | 7         |
| Kouluttajan työkalupakki                                                  | 7                | 4          | 3         |
| Sosiaalinen media kirkon uutena toimintaympäristönä                       | 19               | 18         | 1         |
| Sosiaalisen median käyttö kirkon työssä                                   | 16               | 15         | 1         |
| Isäntinä/emäntinä vieraillemme sekä messuesiintyminen                     | 24               | 22         | 2         |
| Tiimikoulutus                                                             | 7                | 6          | 1         |
| Perehdytyskoulutusta perehdyttäjälle                                      | 6                | 6          | 0         |
| Sihteereille tietoisuuksia                                                |                  |            |           |
| - arkistoinnista                                                          | 9                | 9          | 0         |
| - perehdytyksestä                                                         | 10               | 9          | 1         |
| - henkilöstöasioista                                                      | 12               | 12         | 0         |
| - kokousvälineiden hallinnasta                                            | 18               | 18         | 0         |
| Sihteerikoulutus: Ajanhallinta - työssä ilman stressiä                    | 17               | 17         | 0         |
| <b>Yhteensä</b>                                                           | <b>248</b>       | <b>206</b> | <b>42</b> |

**Henkilökunnan sairauspoissaolopäivät, kehitys v. 2006 – 2010**



\*) Ikäryhmätarkastukset sisältyvät asiakaskäynteihin työterveyslääkärillä ja työterveyshoitajalla

| Työterveyshuollon käynnit           | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
|                                     | kpl  | kpl  | kpl  | kpl  | kpl  | kpl  | kpl  |
| Ikäryhmäterveystarkastukset         | 33   | 27   | 35   | 35   | *)   | *)   | *)   |
| Asiakaskäynnit työterveyslääkärillä | 569  | 755  | 603  | 648  | 787  | 778  | 779  |
| Erikoislääkärin konsultaatiot       | 78   | 110  | 106  | 117  | 101  | 119  | 116  |
| Työterveyshoitajalla käynnit        | 96   | 143  | 118  | 126  | 134  | 139  | 146  |
| Fysioterapeutilla käynnit           | 18   | 32   | 7    | 39   | 6    | 2    | 2    |

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

| Äitiys-, isyys tai vanhempain-<br>vapaiden käyttö 2010 |           |           |            |
|--------------------------------------------------------|-----------|-----------|------------|
|                                                        | Naiset    | Miehet    |            |
| Äitiys- tai isyysloma                                  | 6         | 9         |            |
| Vanhempainvapaa                                        | 7         | 1         |            |
| Hoitovapaa                                             | 6         | 1         |            |
| Isyysvapaa                                             |           | 9         |            |
| <b>Yht.</b>                                            | <b>19</b> | <b>20</b> | <b>39</b>  |
| Tilapäinen hoitovapaa                                  | 113       | 33        | <b>146</b> |

#### Vainiemen kävijätilasto

| Vuosi          | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|                |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| <b>Ylätalo</b> |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| varauskerrat   | 51   | 47   | 50   | 55   | 65   | 58   | 57   | 49   | 55   | 49   |
| varattuna vrk  | 136  | 154  | 152  | 158  | 189  | 196  | 196  | 183  | 201  | 166  |
|                |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| <b>Alatalo</b> |      |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| varauskerrat   | 67   | 69   | 67   | 70   | 71   | 74   | 65   | 53   | 56   | 52   |
| varattuna vrk  | 190  | 204  | 200  | 206  | 214  | 229  | 210  | 190  | 200  | 175  |





ISSN 1458-1221

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