

Henkilöstötilinpäätös 2016



SISÄLLYS

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2016	4
Kansliapäällikön puheenvuoro	4
Mikä henkilöstötilinpäätös on?	5
 HENKILÖSTÖJOHTAMINEN KIRKKOHALLITUKSESSA.....	5
TÄRKEIMMÄT TAPAHTUMAT VUODEN 2016 AIKANA.....	6
 1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE.....	6
1.2. Kirkkohallituksen organisaatio.....	6
1.3. Henkilöstö	8
1.4. Henkilöstö tehtäväryhmittäin	10
1.5. Henkilöstön ikäjakauma	11
 2. TYÖAIKA	12
2.1. Työajan jakautuminen.....	12
2.2. Matkakustannukset	12
 3. OSAAMISPÄÄOMA JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN	13
3.1. Koulutusrakenne	13
3.2. Henkilöstön kehittäminen.....	13
3.3. Työhön perehdyttäminen.....	14
 4. HENKILÖSTÖN SAATAVUUS JA SITOUTUMINEN.....	15
4.1. Palvelusuhteen kesto.....	15
4.2. Vaihtuvuus	15
4.3. Rekrytointi	16
 5. HENKILÖSTÖN TILA JA TOIMINTAKYKY	17
5.1. Sairauspoissaolot	17
5.2. Työtapaturmat	19
 6. PANOSTUKSET HENKILÖSTÖÖN.....	20
6.1. Palkka- ja henkilöstökustannukset	20
6.2. Työterveyshuolto	21
6.3. Työkyvyn ylläpito ja hyvinvointi	22
6.4. Virkistystoiminta.....	23
6.5. Vainiemi.....	23
6.6. Työpaikkaruokailu ja kokoustarjoilu.....	24
6.7. Henkilöstön muistaminen	24
6.8. Asunnot.....	24
 7. YHTEISTYÖTOIMIKUNTA	24
8. TASA-ARVO	25
TILASTOLIITE.....	26

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2016

Kansliapäällikön puheenvuoro

Kirkkohallituksessa toteutettiin vuonna 2016 useita hankkeita, joiden tavoitteena oli tehdä Kirkkohallituksesta entistä parempi työpaikka.

Toimintaamme ohjaa vuoden 2016 alussa voimaan tullut Kirkkohallituksen uusi työjärjestys. Se antaa Kirkkohallitukselle itselleen paremmat mahdollisuudet muovata sisäistä organisaatiota ja työprosesseja.

Vuoden aikana otettiin käyttöön uusi intranet, Novum, joka mahdollistaa paitsi tiedonvälityksen, myös työskentelyn sähköisissä työtiloissa. Myös uusi asiansiunaaja järjestelmä Domus tarjoaa laajasti mahdollisuuksia joustavaan asioiden hallinnolliseen käsittelyyn ja kokousten entistä laajempaan paperittomuuteen.

Maaliskuussa valmistui toimistohenkilöstön työntutkimusprojekti, jonka toteuttajana toimi Barona. Projektin tulokset luovat pohjaa työn ja prosessien kehittämiseen.

Kertomusvuoden aikana laadittiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä selvitettiin mahdollisuuksia laajentaa työajanseurantaa etäkäyttöön Reg@Web työajanseurantajärjestelmäkokeilulla.

Vuoden aikana toteutettiin kirkon vaikuttamistyötä tekeville Kirkkohallituksen asiantuntijoille vaikuttamisvalmennus, jonka tavoitteena oli antaa työhön uusia välineitä sekä selkeyttää Kirkkohallituksen vaikuttamistyön tavoitteita ja toimintamalleja. Kirkkohallituksen yhteinen esimiesvalmennus jatkui edelliseltä vuodelta keväälle 2016.

Kirkkohallituksen työhyvinvointisuunnitelman toteuttaminen aloitettiin. Työntekijöiden hyvinvointiin kiinnitettiin erityistä huomiota järjestämällä Vuosi Kirkon talossa Inspiraatio- ja hyvinvointipäivä sekä Terveystori-päivä. Lisäksi otettiin osana sairauspoissaolojen seurantaa ja hallintaa käyttöön korvaavan työn malli vaihtoehtona sairauslomalle. Korvaavan työn periaatteen mukaan työntekijä käy töissä normaalisti, mutta työtehtävät on vaihdettu sellaisiin, että niistä ei ole haittaa toipumiselle. Kirkkohallitus siirtyi 1.3.2016 savuttomaksi työpaikaksi.

Tulevia kehityshankkeita pohjustaa loka-marraskuussa toteutettu henkilöstötutkimus. Sen tulosten pohjalta voidaan jatkaa Kirkkohallituksen kehittämistä entistä paremmaksi työpaikaksi, yhteiskunnalliseksi vaikuttajaksi sekä seurakuntien palvelijaksi ja yhteistyökumppaniksi.

Jukka Keskitalo, kansliapäällikkö

Mikä henkilöstötilinpäätös on?

Henkilöstötilinpäätös kuvaa Kirkkohallituksen tilannetta vuoden 2016 aikana ja tilastoissa tilannetta 31.12.2016. Se sisältää myös Kirkon palvelukeskuksen (Kipan) tiedot, pois lukien tuomiokapitulit. Tiedot on kerätty pääosin taloushallinnon, palkanlaskennan ja henkilöstöhallinnon ohjelmista.

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

Kertomusvuoden henkilöstötilinpäätöksen ovat laatineet henkilöstöpäällikkö Sari Kiili, henkilöstösihteeri Elina Nordman sekä toimistos sihteeri Tytti Kulppi/Suvi Heikkinen.

Henkilöstötilinpäätös annetaan kirkolliskokoukselle, Kirkkohallitukselle ja henkilökunnalle. Henkilöstötilinpäätöksen varsinaisessa tekstiosuudessa käsitellään vuoden 2016 tilannetta ja lopussa on erillinen tilastoliite, jossa on esillä eri aihealueiden pidemmän aikavälin tilastomateriaalia.

HENKILÖSTÖJOHTAMINEN KIRKKOHALLITUKSESSA

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

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

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

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

ÄRKEIMMÄT TAPAHTUMAT VUODEN 2016 AIKANA

THenkilöstöhallinto hoitaa Kirkkohallituksen operatiivista henkilöstöhallintoa, työterveyshuollon ja työkyvyn ylläpidon koordinointia, yhteistä henkilöstökoulutusta sekä intranet-viestinnän koordinointia ja kehittämistä. Henkilöstöyksikkö hoitaa Kirkkohallituksen osastojen rekrytointi-ilmoittelun ja avustaa osastoja rekrytoinneissa. Lisäksi henkilöstöpäällikkö toimii Kirkkohallituksen henkilöstön työsuojelupäällikkönä ja koordinoi työsuojelutyötä ja yhteistoimintaa. Kirkon palvelukeskuksessa (Kipa) on lisäksi henkilöstöhallinnon henkilöstöä. He vastaavat omalta osaltaan Kipan henkilöstöasioiden hoitamisesta.

Vuoden 2016 alussa astui voimaan Kirkkohallituksen uusi työjärjestys ja 1.3.2016 Kirkkohallitus siirtyi savuttomaksi työpaikaksi. Maaliskuussa valmistui Baronan toteuttama toimistohenkilöstön työntutkimusprojekti. Henkilöstöhallinnossa perustehtävien hoitamisen ohella jatkettiin olemassa olevien henkilöstöhallinnon järjestelmien kehittämistä ja käytön tehostamista (Populus, KirkkoHR), laitekanta uusiutui, otettiin käyttöön uusi intranetviestinnän alusta (Novum) ja asianhallintajärjestelmä (Domus) sekä selvitettiin mahdollisuuksia laajentaa työajanseurantaa etäkäyttöön Reg@Web työajanseurantajärjestelmäkokeilulla. Henkilöstön osaamista kehitettiin vaikuttamisvalmennuksella sekä keväälle 2016 jatkuneella Kirkkohallituksen yhteisellä esimiesvalmennuksella. Huomiota työhyvinvointiin kiinnitettiin Vuosi Kirkon talossa Inspiraatio- ja hyvinvointipäivän avulla sekä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa organisoidulla Terveystori-päivällä.

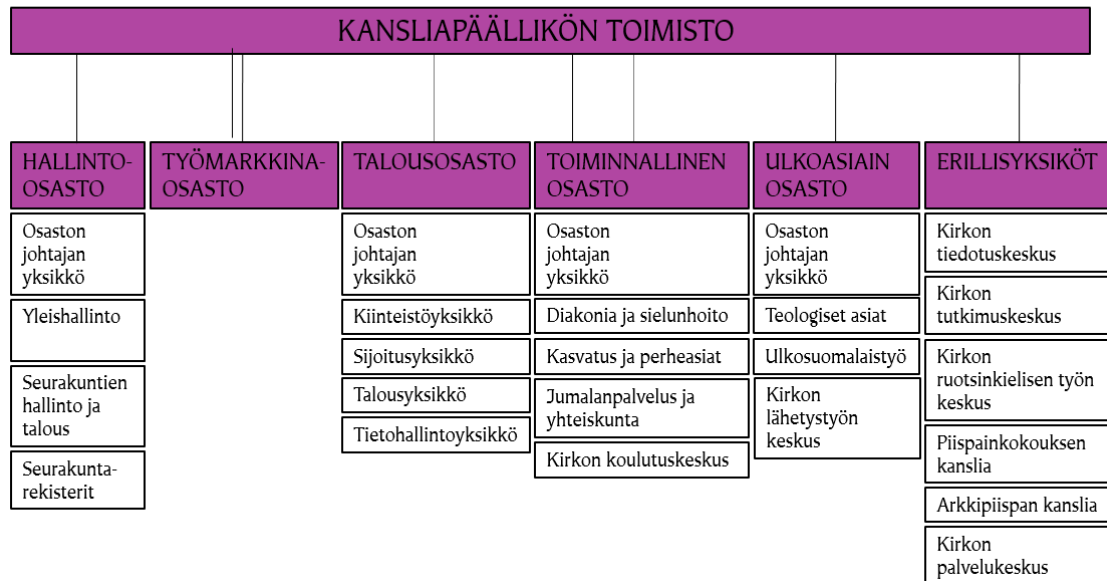
Vuoden 2016 aikana aloitettiin Kirkkohallituksen työhyvinvointisuunnitelman toteuttaminen ja laadittiin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä korvaavan työn malli. Loka-marraskuun vaihteessa 2016 toteutettiin Kirkkohallituksen henkilöstötutkimus. Kyselyn toteutti tutkimusyriitys HR4 Promenade Oy. Kyselyn tuloksista on kerrottu tarkemmin tässä henkilöstötilinpäätöksessä.

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

1.2. Kirkkohallituksen organisaatio

Oheiset kaaviot kertovat Kirkkohallituksen organisaatorakenteen ja henkilöstömäärän eri osastoissa ja yksiköissä (kirjavahvuus sekä työvahvuus 31.12.2016, henkilötyövuodet 2016). Suurimmat henkilöstömäärät ovat Kipassa, toiminnallisella osastolla, talousosastolla ja Kirkon tiedotuskeskuksessa.

KIRKKOHALLITUKSEN ORGANISAATIO



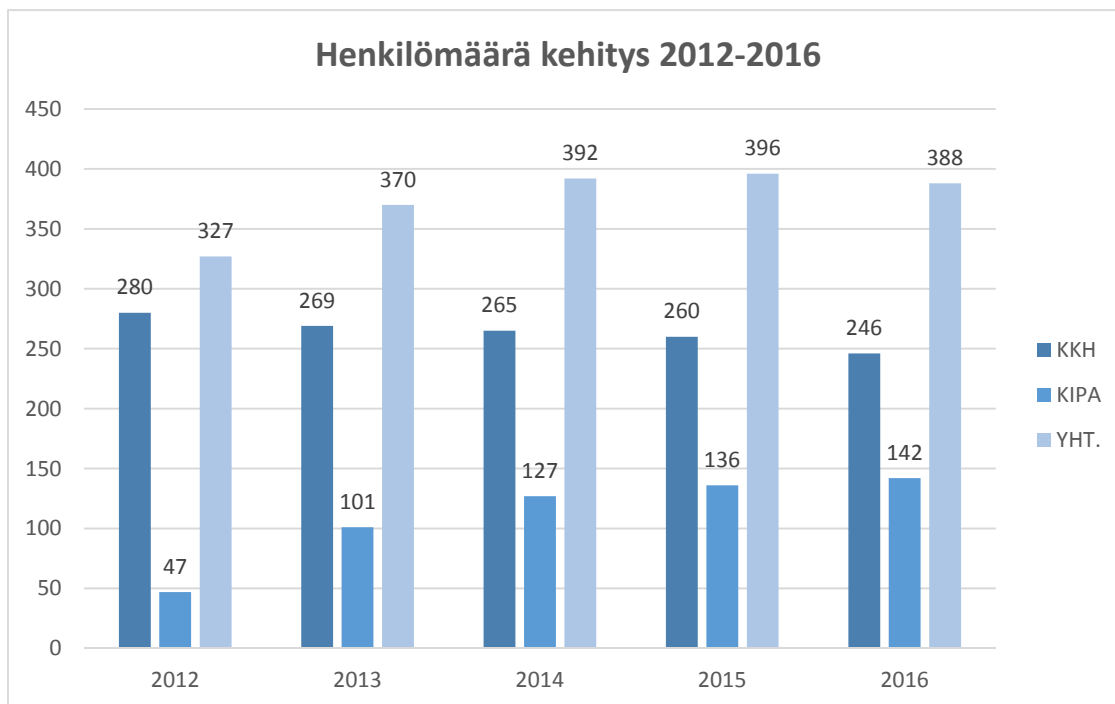
Henkilömäärä osastoittain 31.12.2016

(kirjavahvuus ja työvahvuus, henkilötyövuodet)

Osasto	Lyhenne	Henkilös-tää	Työvah-vuus	HTV 2016
Kansliapäällikön toimisto	KPT	10	8	
Hallinto-osasto	HaO	28	28	
Työmarkkinalaitos	KiT	9	8	
Talousosasto	TaO	37	37	
Toiminnallinen osasto	To	59	55	
Ulkoasiain osasto (sis. turistipapit ja -kanttorit)	KUO	28	27	
Kirkon tiedotuskeskus	KT	35	30	
Kirkon tutkimuskeskus	KTK	11	9	
Kirkon ruotsinkielisen työn keskus	KRTK	21	19	
Piispainkokouksen kanslia	PK	4	3	
Arkkipiispan kanslia	APK	4	3	
Yhteensä		246	227	243,2
Kirkon palvelukeskus	Kipa	142	141	138,6
Kirkkohallitus yhteensä		388	368	381,7

1.3. Henkilöstö

Kirkkohallituksessa työskenteli 31.12.2016 yhteensä 388 henkilöä, heistä Kipassa 142 (36,6 %) ja Kirkkohallituksessa 246 henkilöä (63,4 %). Vakinaista henkilökuntaa oli 301. Erilaisissa määräaikaissa viroissa tai tehtävissä, kuten projektitehtävissä tai toisen työntekijän sijaisena, oli 87 työntekijää.



Kipan henkilömäärän kasvu oli 4 % (6 henkilöä) mikä oli edellisvuoden kasvu pienempi. Kirkkohallituksen henkilöstömäärä vähentyi edellisvuodesta 5 % (14 henkilöä). Henkilöstömäärää kuvaavissa taulukoissa ja tilastoissa on huomioitava, että ne sisältävät myös virkavapaalla tai työlomalla olevat työntekijät, joita tilastointihetkellä oli 25 henkilöä. Sivutoimiset työntekijät eivät sisälly kaikkiin taulukkoihin, koska heille ei ole määritelty työaika.

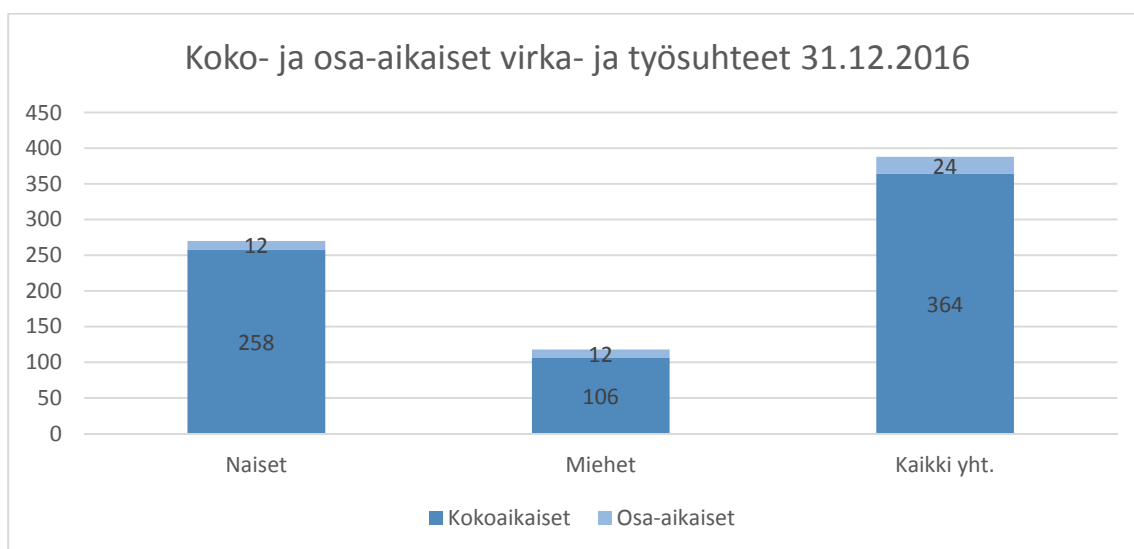
	Määräaikaiset	Vakinaiset	Yhteensä
Naiset	69	201	270
%	25 %	75 %	70 %
Miehet	18	100	118
%	15 %	85 %	30 %
Kaikki yht.	87	301	388
%	22 %	78 %	

Määräaikaisia henkilöitä oli edellisvuotta enemmän (1 henkilö). Heitä oli eniten Kipassa (39 henkilöä) johtuen tilapäisen työruuhkan tasoittamisesta, kesälomasijaisuuksista sekä asiakkaiden vastaanottoprojektien tehtävistä. Kirkon ulkoasiain osaston määräaikaisten työntekijöiden runsas määrä johtuu ulkomaan turistityön henkilöistä (tilastointihetkellä 11 henkilöä). Määräaikaisia palvelussuhteita oli

myös harjoittelijoilla, perhe-, opinto- ja vuorotteluvapaiden sijaisilla sekä määräaikaista projektitehtäviä hoitavilla.

Vuorotteluvapaalla oli vuoden aikana 6 työntekijää. Kokoaikaista etätyötä teki kolme työntekijää ja osittaista etätyötä 23 työntekijää. Kokoaikaista ja osittaista etätyötä tekevien määrä on lisääntynyt kertomusvuoden aikana edellisvuoteen verrattuna. Satunnaista etätyötä teki 78 työntekijää yhteensä 1004 työpäivää. Etätyön lisääntymistä tukee tietotekniikan ja käytössä olevien järjestelmien kehitys sekä käytössä oleva nettineuvottelujärjestelmä. Lisäksi valtakunnallisiin projekteihin ja hankkeisiin on ollut tarve palkata henkilöstöä eri puolilta Suomea, jolloin etätyömahdollisuuden tarjoaminen on helpottanut työn vastaanottamista ja mm. vähentänyt työmatkojen rasittavuutta.

Kokoaikaista henkilöstöä oli vuoden 2016 lopussa 364 työntekijää (93,8 %) ja osa-aikaisia 24 (6,2 %, näistä miehiä oli 12 ja naisia 12).¹ Osa-aikaisten työntekijöiden määrä on hieman laskenut. Naisista osa-aikaisia oli 4,4 % ja miehistä 10,2 %. Korkeampi osa-aikaisten miesten määrä johtuu lähinnä ulkomaantyön turistipapin ja kanttorin tehtäviä hoitavista. Osa-aikaisuudet johtuvat em. lisäksi projektitehtävistä ja mm. osittaisista virka- tai työvapaista sekä osittaisista hoitovapaista.

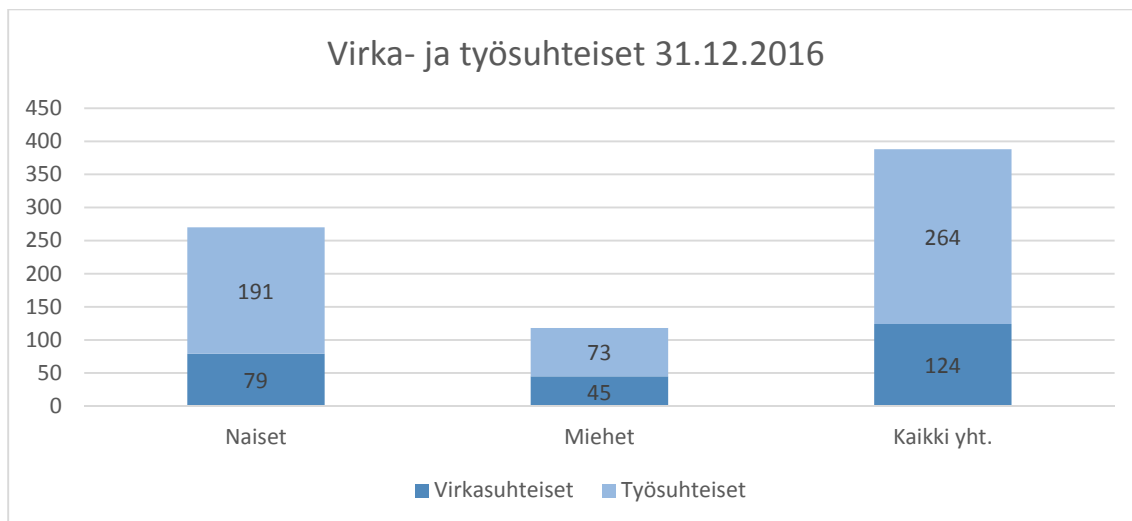


Virkasuhteisia henkilöitä oli Kirkkohallituksessa kertomusvuoden lopussa yhteensä 124 (32 % kaikista palvelussuhteista), 14 virkasuhdetta edellistä vuotta vähemmän. Vähennys tulee Kirkkohallituksen tehtävistä, joissa virkasuhteiden määrä ja suhteellinen osuus on viime vuosina vähentynyt. Virkoja on muutettu työsuhteiksi, ja niitä on myös lakkautettu tai jätetty täyttämättä. Virkasuhteisista naisia oli 79 ja miehiä 45. Täytettynä olevia virkoja oli Kipassa 1 ja Kirkkohallituksessa 122. Kirkkohallituksessa virkasuhteita oli 49,5 % kaikista palvelussuhteista.

¹Henkilö on osa-aikaisessa palvelussuhteessa, kun hänen työaikansa tai tehtävämääränsä on pienempi kuin kokoaikaisen työaika tai tehtävämäärä (virastotyö 36,25 h/vko ja yleinen säännöllinen työaika 38,25h/vko). Sivutoimiset työntekijät eivät sisälly henkilölukuihin, koska heidän työaikansa on alle 19 h / viikko.

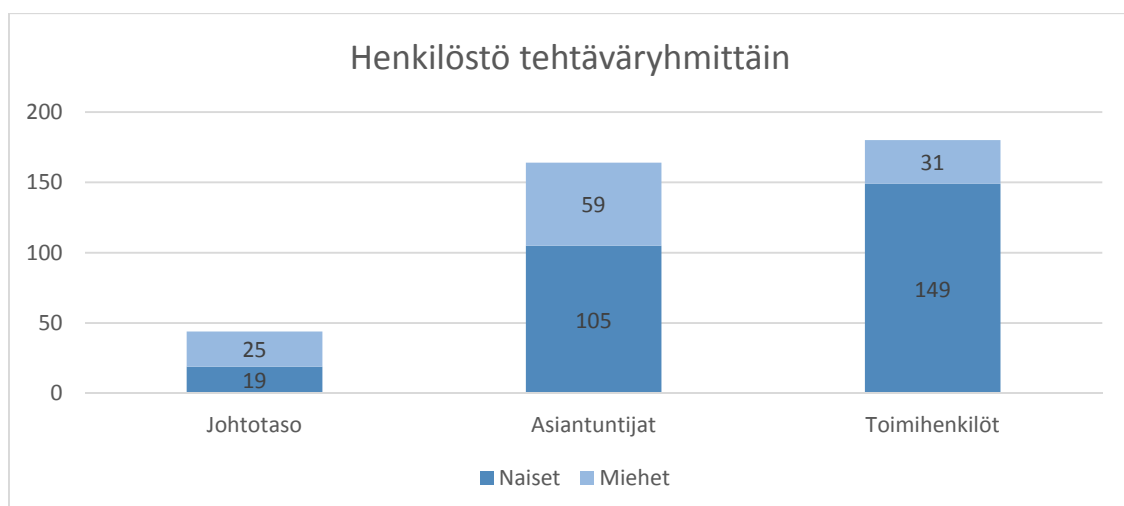
Työsopimussuhteisia henkilöitä oli 264, lisäystä edellisestä vuodesta 6. Työsuhteisten tehtävien osuus oli 68 % kaikista palvelussuhteista, heistä naisia oli 191 ja miehiä 73. Kipan palvelussuhteista 99 % oli työsuhteita, Kirkkohallituksessa vastaava osuus oli 50,4 %.

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



1.4. Henkilöstö tehtäväryhmittäin

Kertomusvuonna esimies- ja johtotason tehtävissä oli yhteensä 44 henkilöä, joista naisia oli 43 % ja miehiä 57 %. Asiantuntijatehtävissä työskenteli yhteensä 164 henkilöä, heistä 142 Kirkkohallituksessa (naisia 64 % ja miehiä 36 %). Toimihenkilötehtävissä työskenteli yhteensä 180 henkilöä, joista 112 Kipassa. Naisten osuus toimihenkilötehtävissä oli 82,8 %, ja miesten 17,2 %. Tämä johtuu tehtävien luonteesta ja etenkin Kipan henkilöstörakenteesta, vaikkakin miesten osuus Kipan henkilöstöstä on kasvanut. Kipassa naisten osuus henkilöstöstä oli yhteensä 88,7 %, ja heistä 69 %, työskenteli toimihenkilötehtävissä.



1.5. Henkilöstön ikäjakauma

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

Kirkkohallituksen henkilökunnan keski-ikä on 46,8 vuotta (46,1 v. 2015). Naisten ja miesten kohdalla keski-ikä on noussut noin vuodella. Eniten henkilöitä oli ikäryhmissä 50–54 ja 55–59 –vuotiaat. Alle 40-vuotiaita oli yhteensä 101, mikä on 26 % koko henkilökunnasta, ja yli 50-vuotiaita työntekijöitä puolestaan oli 43 % (168 työntekijää).

Henkilöstön ikää kuvataan viiden vuoden välein:

Henkilöstön ikä	Lukumäärä
Alle 20	0
20 - 24	2
25 - 29	23
30 - 34	32
35 - 39	44
40 - 44	57
45 - 49	62
50 - 54	66
55 - 59	65
60 - 64	31
65 -	6
Yhteensä	388
Keski-ikä	46,8 vuotta
Naiset	45,9 vuotta
Miehet	48,7 vuotta

Kertomusvuonna eläkkeelle siirtyi 4 työntekijää. Ikäryhmään 60-vuotiaat ja tätä vanhemmat sijoittuu 37 henkilöä, joten lähimpien vuosien aikana on edelleen odotettavissa vaihtuvuutta eläkkeelle siirtymisen myötä.

Eläköityminen yhdessä määräaikaisten henkilöiden ja vaihtuvuuden kanssa asettaa todellisen haasteen uuden henkilöstön rekrytoinnille, perehdyttämiselle, osaamisen ja hiljaisen tiedon siirtämiselle. Kirkkohallitus toimii tehtäväalueella, jossa osaavista henkilöistä kilpaillaan samalla alueella toimivien organisaatioiden kesken, mutta myös ns. ”vapailta markkinoilla” (talous-, laki-, hallinto-, viestintä- ja toimistotehtävät). Osa asiantuntijatehtävistä on luonteeltaan sellaisia, joissa esim. hakijamäärät tehtävän erityisluonteen vuoksi ovat pienet. Kilpailua käydään hyvistä hakijoista, jolloin merkittäviksi tekijöiksi Kirkkohallituksen työnantajakuvan kannalta muo-

dostuvat Kirkkohallituksen rooli kirkon keskushallintona ja sen tarjoamat monipuoliset tehtävät. Tässä mielessä myös henkilöstötoiminnolla ja tavalla, jolla henkilöstöasioita hoidetaan, on merkitystä työntajakuvan luomisessa.

2. TYÖAIKA

2.1. Työajan jakautuminen

Kirkkohallituksen henkilökunnan säännöllinen vuosityöaika oli 735 526 tuntia ajalla 1.1.–31.12.2016 (744 147 tuntia vuonna 2015) ja tekemätön vuosityöaika 195 998 tuntia (172 463 tuntia vuonna 2015). Tekemätön vuosityöaika sisältää suurimpana ryhmänä vuosilomat, perhevapaat ja muut palkalliset ja palkattomat vapaat, sairauspoissaolot, tapaturmat, koulutus- ja opintovapaan poissaolot. Tekemätömän vuosityöajan suhteellinen osuus (27 %) oli edelliseen vuoteen verrattuna noussut (14 %).

Kirkkohallituksessa on perinteisesti tehty runsaasti lisä- ja ylitöitä, vaikkakin näiden tuntien määrä on viime vuosina vähentynyt. Vuoden 2016 aikana ylitöitä tehtiin yhteensä 5 281 tuntia, mikä on 0,7 % säännölliseen vuosityöaikaan suhteutettuna. Tämä suhdeluku on pienentynyt edellisvuoteen verrattuna. Edellisvuoteen verrattuna lisä- ja ylityötä tehtiin 33 % vähemmän ja näin ollen ylityökustannukset pienentyivät 32 %. Ongelmana lisä- ja ylityön tekemisessä on, etteivät ne jakaudu tasaisesti koko henkilöstön kesken. Asiantuntija- ja esimiestyöhön kuuluu Kirkkohallituksessa paljon kokouksia, neuvotteluja ja verkostopalavereita, usein työpaikan ja työajan ulkopuolella. Suuri kokousten ja palavereiden määrä lisää ylityön tarvetta, mikä puolestaan lisää työn henkistä ja fyysistä kuormittavuutta.

Kokoustamiseen ja matkustamiseen käytettävää aikaa sekä lisä- ja ylityöhön tekemistä on pyritty vähentämään esim. videokokousten avulla sekä lisäämällä etätyömahdollisuuksia.

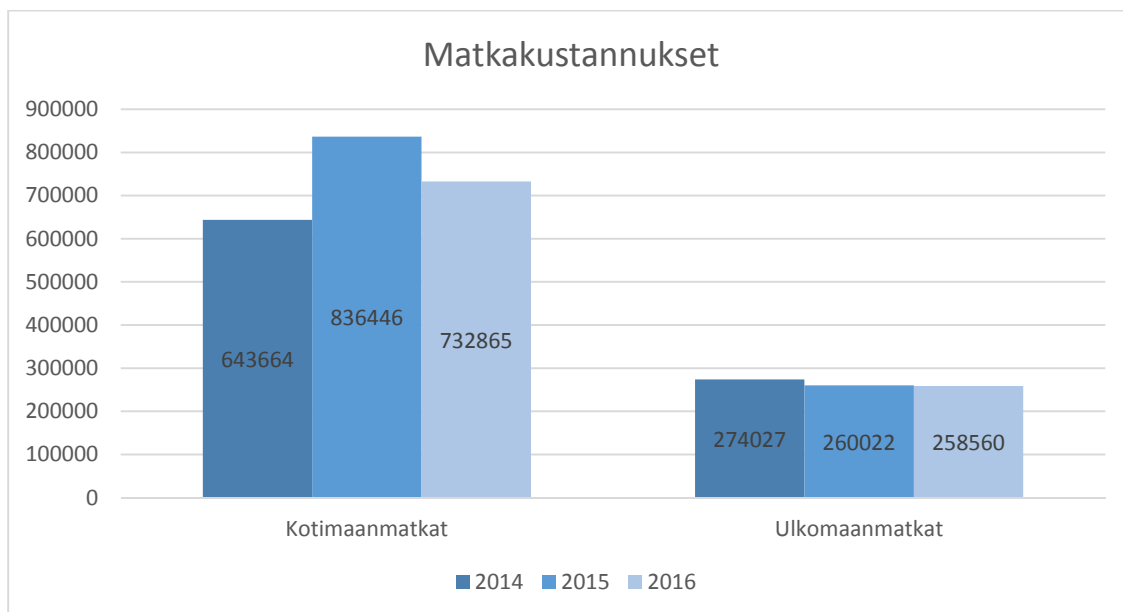
Etätyön tekeminen onkin lisääntynyt. Osittaista etätyötä (1-2 päivä viikossa) teki 23 henkilöä. Satunnaisia etätyöpäiviä henkilökunnalla oli kertomusvuonna 1004 päivää (596 päivää v. 2015) ja niitä teki 74 työntekijää (104 työntekijää v. 2015). Satunnaisia etätyöpäiviä tehneistä 48 oli naisia ja 30 miehiä. Etätyöpäivistä naiset tekivät 554 päivää ja miehet 450 päivää.

2.2. Matkakustannukset

Kirkkohallituksen asiantuntijatyöhön kuuluu edelleen runsaasti matkustamista, vaikka uusia työtapoja, mm. nettineuvottelumahdollisuus, on otettu käyttöön. Matkapäivien keskittyvät etenkin asiantuntija- ja esimiesryhmille, joten joidenkin henkilöiden kohdalla matkapäivien osuus työajasta voi olla poikkeuksellisen suuri. Nettineuvottelujärjestelmä tuottaa säästöä sekä matkakustannuksiin että matkoihin käytettyyn aikaan etenkin kotimaan matkustamisen kohdalla.

Matkakustannukset olivat yhteensä 991 425 euroa (v 2015 yhteensä 1 096 468), josta kotimaan matkojen osuus oli 74 % kustannuksista ja ulkomaan matkojen

osuus 26 % kustannuksista. Kotimaan matkojen määrä on vähentynyt edellisvuoteen verrattuna 14 % ja ulkomaanmatkojen määrä 1 %. Matkakustannukset kokonaisuudessaan ovat vähentyneet edellisvuodesta 11 %.



3. OSAAMISPÄÄOMA JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

3.1. Koulutusrakenne

Henkilöstön koulutustietoja kuvataan Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaisesti. Kirkkohallituksen henkilökunta on hyvin koulutettua. Korkeakoulututkinnon suorittaneita v. 2016 oli 64,4 % henkilöstöstä.

Koulutusrakenne 2016	Naiset	Miehet	Yhteensä
Ei tutkintoa	0	0	0
Ylempi perusaste	1	0	1
Keskiaste	39	15	54
Alin korkea-aste	73	10	83
Alempi korkeakoulu	59	13	72
Ylempi korkeakoulu	92	48	140
Tutkijakoulutus	14	24	38
Yhteensä			388

3.2. Henkilöstön kehittäminen

Henkilöstökoulutukseen käytettiin kertomusvuonna 202 970 euroa (1,2 % palkkasummasta). Em. summa sisältää Kirkkohallituksen yhteisen koulutuksen määrärahan 30 000 euroa. Henkilöstökoulutukseen käytetty summa pieneni edellisvuoteen verrattuna 23 %. Vuosisuunnittelun yhteydessä laaditaan koko Kirkkohallitusta

koskeva koulutussuunnitelma, jota osastot ja yksiköt täydentävät omilla koulutussuunnitelmillaan. Henkilökohtaista kehittymistä käsitellään vuosittain kehityskeskusteluissa. Huomattava osa henkilöstön kehittämistä tapahtuu muodollisen koulutuksen ulkopuolella erilaisissa työryhmissä, kehittämishankkeissa, projekteissa sekä työssä oppimalla, koska työn ja tehtäväalueen kehittäminen on osa työtehtävää. Myös työnohjausta käytetään osana henkilöstön kehittämistä.

Vuoden 2016 aikana järjestettiin vaikuttamisvalmennus ja vuonna 2015 aloitettu johtamisvalmennus jatkui vielä keväällä 2016. Alkuvuodesta järjestettiin myös vuosi Kirkon talossa Inspiraatio- ja hyvinvointipäivä. Lisäksi esimiestyötä tuettiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa tarjoamalla mahdollisuutta esimiesten työnohjaukseen. Myös sihteerien vuosittainen ammattia tukeva koulutus maksettiin yhteisen koulutuksen määrärahasta.

Kirkkohallitus käyttää Wistec Oy:n koulutuskortteja henkilökunnan atk-taitojen kehittämiseen. Vuonna 2016 kortista käytettiin 6 koulutuspaikkaa. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli yhteensä 260 päivää. Koulutuskorvaukseen oikeuttavien päivien määrä on edellisvuoteen verrattuna vähentynyt 52 %. Tilastointia saattaa vääristää, se että koulutuspäivien kirjaaminen henkilöstöhallinnon järjestelmään ei ole järjestelmällistä. Muuhun, ei koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä henkilökunnalla oli 9 työpäivää. Kipa järjesti omalle henkilökunnalleen 73 sisäistä koulutustilaisuutta, joissa osallistumisia oli yhteensä 974.

3.3. Työhön perehdyttäminen

Henkilöstösihteerin antaman alkuperehdytyksen jälkeen perehdyttämisvastuu on pääsääntöisesti osastojen ja yksiköiden esimiehillä ja työntekijöillä. Uusille työntekijöille järjestettiin kirkon talossa yhteinen perehdyttämisspäivää (Työssä Kirkkohallituksessa -päivä), johon osallistui yhteensä 10 työntekijää. Kipa on järjestänyt oman perehdyttämisensä Oulussa ja Porvoossa. Ulkomailla työskenteleville siirtolaispapeille ja vapaaehtoisille työntekijöille on ulkosuomalaistyön yksikkö järjestänyt omat tilaisuutensa.

Kirkkohallituksen intranetissä on perehdytysmateriaalia yksiköiden tueksi.

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

4. HENKILÖSTÖN SAATAVUUS JA SITOUTUMINEN

4.1. Palvelusuhteen kesto

Henkilön työhistoriaa kuvataan nykyisen työnantajan palveluksessa oloaikana alla esitetyllä asteikolla prosentteina koko henkilömäärästä (388).

Henkilön työhistoria	%
Alle vuosi	22,5
1-4 vuotta	47
5-9 vuotta	14
10 - 14 vuotta	7
15 - 19 vuotta	5
20 - 24 vuotta	2
25 -	2,5
Yhteensä	100

Alle viisi vuotta työssä olleiden osuus on suuri. Kipan lisäksi lukuihin vaikuttaa turistityöhön rekrytoitujen henkilöiden määrä sekä erilaisissa projektitehtävissä olevien ja sijaisuuksia hoitavien henkilöiden määrä.

4.2. Vaihtuvuus

Kertomusvuoden aikana uusia henkilöitä tuli palvelussuhteeseen yhteensä 47 henkilöä, heistä vakinaisiksi 14. Palvelussuhteita päättyi yhteensä 77, näistä vakinaisia palvelussuhteita 21, joista 4 henkilöä siirtyi eläkkeelle. Lähtövaihtuvuus oli 0,2 %.

Vaihtuvuus	uusia henkilöitä			Lähteneet			
		määrä-				määrä-	
Kirkkohallitus	vakinaiset	aikaiset	yhteensä	Kirkkohallitus	vakinaiset	aikaiset	yhteensä
miehiä	7	10	17	miehiä	6	24	30
naisia	7	6	13	naisia	10	20	30
	14	16			16	44	
KIPA				KIPA			
miehiä		2	2	miehiä		4	4
naisia		15	15	naisia	5	8	13
	0	17			5	12	
Yhteensä	14	33	47	Yhteensä	21	56	77

Edellä oleva tilasto sisältää 22 henkilöä, joiden palvelussuhde sekä alkoi että päättyi kertomusvuoden aikana (Kirkkohallitus 18, Kipa 4). Näitä henkilöitä olivat esimerkiksi ulkosuomalaistyön turistityöhön tulleet turistikipit ja kanttorit, harjoittelijat ja kesätyöntekijät sekä muihin lyhytkestoisin projektitöihin palkatut henkilöt. Sisäisessä työkierrossa hoitamassa toisen tehtävän sijaisuutta tai projektitehtävää oli yhteensä 18 henkilöä.

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

4.3. Rekrytointi

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

Seuraava taulukko sisältää kertomusvuoden ulkoiset haut, haettavana olleiden vakituisten ja määräaikaisten virkojen ja työsuhteiden hakijoiden määrän sekä valittujen määrän. Hakuja oli yhteensä 16 (johto 4, asiantuntijat 6, toimihenkilöt 8). Edellisenä vuonna ulkoisia hakuja oli yhteensä 26.

Hakuilmoituksella valitut viranhaltijat/työntekijät vuonna 2016					
Henkilöstöryhmät	Hakijoiden määrä		Valittujen määrä		
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	
Asiantuntijat 6 henkilöä					
määräaikainen virka/työsuhte			2	0	2
vakituinen virka/työsuhte			3	1	4
Johtotaso 4 henkilöä					
vakituinen virka/työsuhte	53	56	2	2	2
Toimihenkilöt 8 henkilöä					
määräaikainen virka/työsuhte	416	81	8	0	8
vakituinen virka/työsuhte	0	0	0	0	0
YHTEENSÄ	469	137	15	3	16

Kipassa ulkoisia hakuja oli kuusi (7 hakua v. 2015), joissa hakijoita oli yhteensä 509 ja näihin tehtäviin valittiin kahdeksan henkilöä. Lisäksi Kipassa oli vuoden aikana palvelukeskuksen sisäisiä rekrytointeja.

Kirkkohallituksen työnantajakuvan kannalta positiivisia seikkoja ovat merkityksellinen työ, haasteelliset työtehtävät, hyvät työvälineet ja työ- ja toimitilat sekä joustavat työaikakäytännöt (liukuva työaika, mahdollisuus etätööhön, säästövapakäytännöt).

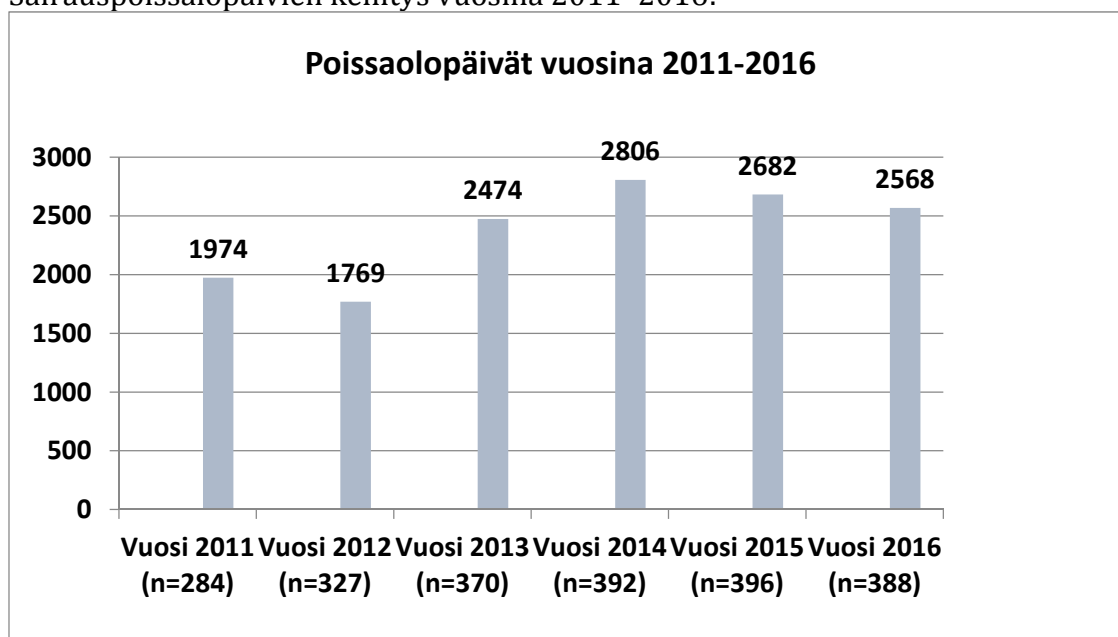
Kirkkohallituksen vetovoimatekijöinä rekrytoinneissa voi pitää henkilöstön työkyvystä huolehtimista mm. hyvän työterveyshuollon avulla, tukemalla työkykyongelmissa ja tarjoamalla mahdollisuutta palkalliseen kuntoutukseen. Kirkkohallitus tarjoaa mahdollisuuden työpaikkaruokailuun sekä tukee omaehtoista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

5. HENKILÖSTÖN TILA JA TOIMINTAKYKY

5.1. Sairauspoissaolot

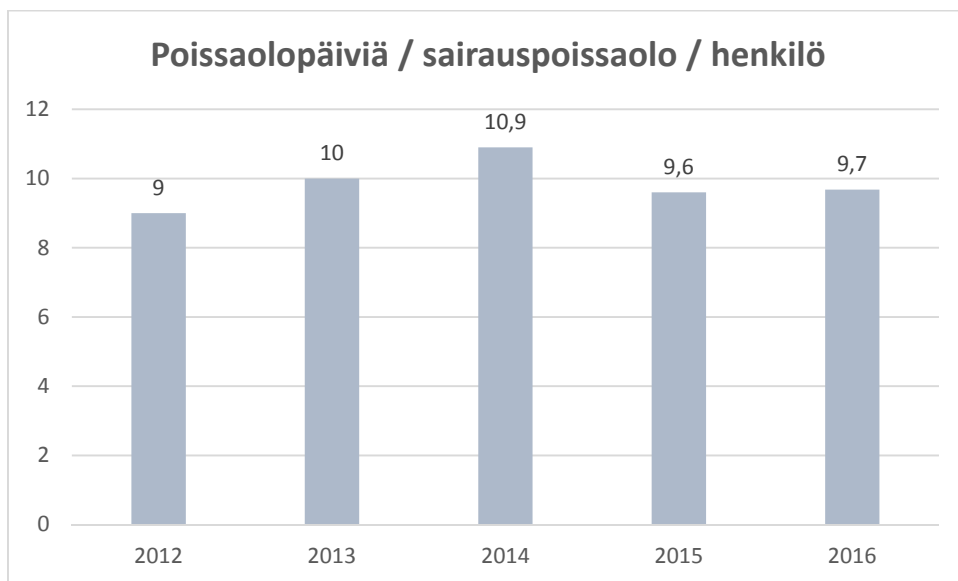
Sairauspoissaolosten kehitystä tarkastellaan sairauspoissaolosten määrinä. Sairauspäiviä oli yhteensä 2 568 päivää (2 682 päivää v. 2015). Sairauspoissaolosten keskipituus poissa ollutta henkilöä kohden oli 9,7 päivää (9,6 päivää henkilöä kohden v. 2015). Sairauspoissaolot ovat edellisvuoteen verrattuna vähentyneet.

Sairauspoissalopäivien kehitys vuosina 2011–2016:

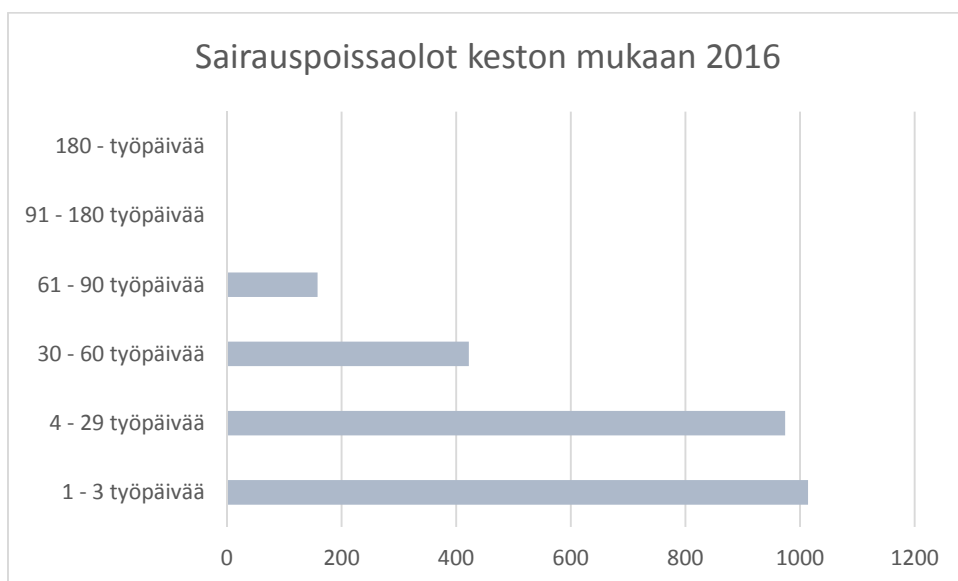


Sairauspoissaolot säännöllisestä vuosityöajasta laskettuna ovat vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna. Poissaoloprosentti oli 2,74 % (2,64 % v. 2015) ja yhdessä tapaturmapoissaolosten kanssa 2,77 % (2,67 % v. 2015). Suurimmat sairauspoissaolosten syyryhmät Lääkärikeskus Aavan raportin mukaan olivat hengityselinsairaudet, mielenterveyteen liittyvät diagnoosit sekä muut syyt, johon kirjataan useita eri diagnoosiryhmiä. Hengityselinsairauksiin ja infektioihin liittyvät käynnit ovat lisääntyneet, mutta niihin liittyvät sairauspoissaolot ovat vähentyneet toimintavuoden aikana. Työfysioterapeutin ja työterveyspsykologin käynnit ovat myös toimin-

tavuoden aikana lisääntyneet edellisvuoteen verrattuna. Sitä vastoin tuki- ja liikuntaelinsairauksiin, mielenterveyteen sekä sydän ja verisuonisairauksiin liittyvät käynnit ovat vähentyneet.



Kaikista sairauspoissaoloista 77 % on kestoltaan alle 30 päivää. Alle 30 päivän poissaoloista 39 % on lyhyitä 1 – 3 päivän poissaoloja ja 38 % on 4 - 29 päivän poissaoloja.



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. Kertomusvuoden aikana kuntoutukseen osallistui seitsemän henkilöä.

5.2. Työtapaturmat

Työtapaturmia sattui kertomusvuoden aikana yhteensä 15, joista Kipassa 1 (v. 2015 tapaturmia oli yhteensä 7). Tapaturmien aiheuttamia poissaolopäiviä oli yhteensä 29 (v. 2015 päiviä oli 24). Kaikki tapaturmat sattuivat työmatkalla. Tapaturmapoissaolojen osuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 0,03 % (0,03 % v. 2015). Tapaturmattomia päivien ennätys Kirkkohallituksessa oli 89 kalenteripäivää ja Kipassa 270 kalenteripäivää.

Tapaturmat v. 2016	Naiset	Miehet	Yhteensä
Tapaturmia	10	5	15
Henkilöitä	10	5	15
Poissaolotapauksia	4	2	6
Työpäiviä	14	8	22
Kesto työpäivinä	Naiset	Miehet	
1	1	1	
2-3	1	1	
4-10	2	1	
11-160	0	0	
Poissaolo kalenteripv.	18	11	29

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

5.3. Henkilöstötutkimus

Koko kirkkohallituksen kattava henkilöstötutkimus suoritettiin 19.10. – 2.11.2016. Tutkimukseen vastasi 238 työntekijää ja vastausprosentti oli 79. Kyselyn arviointiasteikko oli 1 – 5 (täysin eri mieltä - täysin samaa mieltä), jolloin mitä lähempänä asteikon maksimia (5) arviointi kunkin kysymyksen kohdalla on, sitä positiivisemmaksi työyhteisön tila koettiin. Henkilöstökysely on aiemmin suoritettu vuosina 2008, 2011 sekä 2014.

Kysymysten kokonaistulos oli hyvällä tasolla ja kokonaiskeskiarvo 3,71 (3,64 vuonna 2014). Vastaajien tunnetason kokemuksta omasta työstään eli innostusta ja työn merkityksellisyyttä mittaava Vire-indeksi sai keskiarvon 4,08. Työn merkityksellisyyden kokemus on kasvanut edelliseen mittaukseen verrattuna ja virettä ylläpitää erityisesti tavoitteellisuus ja aikaansaaminen omassa työssä. Edelliseen tutkimukseen verrattuna työn vaihtelevuus ja monipuolisuus sekä kokemus oman parhaan osaamisen hyödyntämisestä työssä ovat laskeneet. Organisaatioasemalla oli vaikutusta vireen kokemukseen, sillä johtajat ja esimiehet sekä asiantuntijat kokevat vireen toimihenkilöitä parempana. Erityistä huomiota tulisikin kiinnittää 40 – 49 vuotiaiden ja 3- 5 vuotta Kirkkohallituksessa työskennelleiden työtyytyväisyyteen.

Tutkimus oli jaoteltu teemoihin, joita olivat tavoitteet ja aikaansaaminen (3,8), yhdessä tekeminen (3,8), mielekäs työ (3,78), hyvinvointi (3,65), esimiestyö ja johtaminen (3,64) sekä työnantajakuva (3,32). Teeman tulos oli siihen kuuluvien kysymysten keskiarvo. Tarkasteltaessa teemojen tuloksia paremmuusjärjestyksessä tavoitteellisuus oli noussut edellisen tutkimuksen tuloksiin verrattuna ja oli yksi Kirkkohallituksen selkeitä vahvuuksia. Myös auttaminen ja arvostus työyhteisössä olivat korkealla tasolla ja mielekkäällä työllä oli vahva yhteys vireeseen.

Ihmiset tunsivat ylpeyttä työskentelystään Kirkkohallituksessa, mutta arvojen ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa oli vielä kehittämisen varaa. Myös sisäisen tehtävänkierroksen haasteellisuus laski työnantajakuvaan liittyvää tulosta. Esimiestyön ja johtamisen tuloksissa oli merkittävää vaihtelua yksiköittäin.

Verrattaessa henkilöstökyselyn 2016 tuloksia vuoden 2014 tutkimukseen nähden tulokset olivat nousseet erinomaiselle tasolle seuraavilla osa-alueilla: työ on merkityksellistä, työyhteisössä autetaan toisia sekä jaetaan osaamista ja tietoa, työn päämäärät ja tavoitteet koetaan selkeinä ja henkilöstö koki, että heillä on käytössään tarkoituksenmukaiset työvälineet. Tulokset olivat nousseet kohtalaiselle tasolle seuraavilla osa-alueilla: Kirkkohallituksen toiminnan strategiset tavoitteet tunnetaan sekä esimies tukee ja opastaa tarvittaessa. Tulostaso oli heikko vaikkakin edellisen tutkimukseen tuloksiin nähden parantunut seuraavilla osa-alueilla: normaalin työajan riittävyys tärkeimpien työtehtävien hyvin tekemiseen, työn vaikutusmahdollisuudet Kirkkohallituksen strategian toteuttamisessa sekä huolehtiminen henkilöstön työhyvinvoinnista. Tulos oli heikentynyt vuoden 2014 tuloksiin verrattuna esimiehen palautteenannon ja työtehtäviin liittyvän viestinnän, esimiehen oikeudenmukaisuuden sekä työtehtävien monipuolisuuden ja parhaan osaamisen hyödyntämisen mahdollisuuksien osalta.

Henkilöstökyselyn tulosten perusteella kiusaamista tai häirintää työyhteisössä viimeisen vuoden aikana oli havainnut 12 % ja kiusaamisen kohteeksi oli joutunut 5 % kaikista vastaajista. Vastaajista 71 % ei ollut havainnut tai joutunut kiusaamisen kohteeksi ja 15 % ei osannut sanoa.

Henkilöstökyselyn tulosten perusteella Kirkkohallituksen yksiköissä on valittu työyksikkökohtaiset kehittämiskohteet toimenpideohjelmaksi. Yksikkötason toimenpideohjelmien kehittämistä jatketaan vuoden 2017 aikana ja niiden etenemisestä raportoidaan henkilöstöhallintoon.

6. PANOSTUKSET HENKILÖSTÖÖN

6.1. Palkka- ja henkilöstökustannukset

Kirkkohallituksen palkkakustannukset olivat 16,93 M€ vuonna 2016. Luku pitää sisällään kustannukset säännöllistä palkoista, lisä- ja ylityökorvauksista, muista lisäpalkkioista tai palkanlisistä sekä lomapalkat ja lomarahat. Henkilöstökustannuksilla tarkoitetaan palkkakustannuksia, joihin on lisätty sivukulut eli sosiaaliturvamaksut ja muut välilliset kustannukset, esim. eläke- ja vakuutusmaksut. Nämä ns. henkilöstösivukulut olivat yhteensä 10 M€. Palkka- ja henkilöstökustannukset olivat v. 2016 yhteensä 26,74 M€. Henkilöstökustannukset ovat kasvaneet edellisvuoteen verrattuna 2,9 %.

6.2. Työterveyshuolto

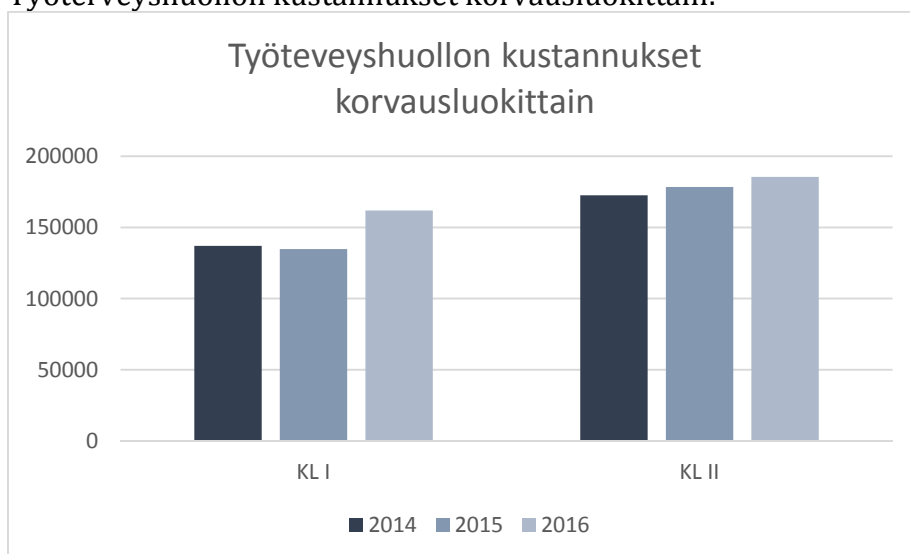
Kirkkohallituksen työterveyshuollon yhteistyökumppani oli Helsingissä, Järvenpäässä, Turussa ja Tampereella Lääkärikeskus Aava Oy, Oulussa Lääkäritalo Caritas Oy, Porvoossa Porvoon Lääkärikeskus ja Seinäjoella Terveystalo Oy (Lääkärikeskus Aavan verkostokumppanit).

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti on kertomusvuonna maksettu työterveyshuoltoon oikeutetuille työntekijöille yleislääkäritasoinen avosairaanhoidon tarvittavine laboratorio- ja röntgentutkimuksineen, uusien työntekijöiden työhöntulotarkastukset sekä ikäryhmätarkastukset. Työnantaja korvasi lisäksi nimettyjen työterveyslääkärien läheteellä erikoislääkärin konsultaation työkyvyn arvioimiseksi tai sairauden hoidon määrittämiseksi. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset kasvoivat edellisestä vuodesta 11 %. Työterveyshuollon kustannukset olivat 369 142 euroa. Kustannusten nousuun vaikuttivat henkilöstön vaihtuvuus (mm. uusille henkilöille tehtävät työhöntulotarkastukset), panostaminen ennaltaehkäisevään toimintaan ja varhaiseen tukeen (mm. suunnatut työterveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, työkykyneuvottelut ja työkyvyn arvioinnit) sekä vapaavalintaisen erikoislääkärikäyntien lisääntyminen.

Työterveyshuollon kustannukset, joihin sisältyvät myös tyky-toiminnan kustannukset:

Työterveys	Toteuma 2012	Toteuma 2013	Toteuma 2014	Toteuma 2015	Toteuma 2016
Bruttomenot €	221 871,88	276 865,75	340 514,00	368 849,00	369 141,68
KELA:n korvaus €	58 091,35	63 734,75	76 909,13	85 195,41	89 122,80
Nettomenot €	163 780,53	204 131,00	263 604,87	283 653,59	280 018,88

Työterveyshuollon kustannukset korvausluokittain:



Työhönsijoitustarkastukset ja lääkarissäkäynti ikäryhmätarkastuksen yhteydessä sisältyvät asiakaskäynteihin työterveyslääkärillä tai työterveyshoitajalla. Terveystarkastuskäyntejä joko työterveyslääkärillä tai työterveyshoitajalla oli yhteensä 173

(185 v. 2015). Sairaanhoitokäyntejä joko työterveyslääkärillä tai työterveyshoitajalla oli yhteensä 1 078 (1 337 v. 2015) ja erikoislääkärillä 266 (175 v. 2015). Laboratorio- tai röntgentutkimuksia tehtiin yhteensä 1 564 (2 176 v. 2015). Työnäkölasit korvattiin 13 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 ja ovat nousseet edellisvuoteen verrattuna 27 %.

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. Vuoden aikana ikäryhmätarkastus suoritettiin työterveyshoitajan toimesta 77 henkilölle ja työterveyslääkärin toimesta 42 henkilölle.

Työkyvyn ylläpito ja hyvinvointi ovat sekä henkilöstön itsensä että työnantajan asia. Työnantaja vastaa siitä, että työ määrä ja työn sisältö on mitoitettu osaamisen ja työajan mukaan, hyvä esimiestyö ja johtaminen tuottavat tuloksen ohella työhyvinvointia ja työkyvyn ylläpidon tuki on toimivaa (työterveyshuolto). Työnantaja vastaa myös siitä, että toimintaympäristö ja työolosuhteet ovat kunnossa. Tähän Kirkkohallituksessa on viime vuosina panostettu kiinnittämällä erityistä huomiota työpiste-ergonomiaan. Työntekijä itse vastaa oman henkilökohtaisen työkykynsä ylläpidosta ja terveyttä ja toimintakykyä ylläpitävistä elämäntavoistaan. Esimiehiltä odotetaan henkilöstön työhyvinvoinnin tukea ja kannustusta, jolloin esim. työntekijöiden keskinäisen työmäärän tasaamisen ja töiden priorisoinnin tulisi olla kunnossa.

6.3. Työkyvyn ylläpito ja hyvinvointi

Kirkkohallitukselle on laadittu työhyvinvointisuunnitelma vuosille 2015–2016, jossa on määritelty työhyvinvointityön tavoitteet. Työhyvinvointi Kirkkohallituksen tasolla tarkoittaa sitä, että työ on mielekästä, sujuu tehokkaasti, tuottavasti ja turvallisesti. Yksilön tasolla työhyvinvointi Kirkkohallituksessa puolestaan tarkoittaa sitä, että hän voi työssään hyvin, on toimintakykyinen ja motivoitunut. Tavoitteellinen työhyvinvointityö on osa johtamista; se kuuluu osana henkilöstösuunnitelmaan ja strategiaan, ja on käytännössä osa päivittäistä esimiestyötä ja henkilöstöhallintoa.

Työympäristössä on kiinnitetty erityistä huomiota työergonomiaan, mikä on tärkeää toimistotyössä. Työfysioterapeutin tekemiä ergonomisia tarkastuksia päätteiden ääressä työskentelevien työntekijöiden työtiloissa tehtiin kertomusvuonna 19 (20 vuonna 2015) ja lisäksi työfysioterapeutti oli mukana kahdessa muussa työpaikkaselvityksessä. Yksilöllisesti säädettäviin ergonomisiin sähköpöytiin siirtyminen sekä työfysioterapeutin aktiivinen hyödyntäminen ennaltaehkäisevään toimintaan osaltaan selittävät tuki ja liikuntaelinsairauksiin liittyvien poissaolojen vähentymistä 73 % edellisvuoteen verrattuna.

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

Työhyvinvoinnin kehittämisessä pyritään hyödyntämään laajaa yhteistyöverkostoa ja työkykyä ylläpitävää toimintaa suunniteltaessa huomiota kiinnitetään terveellisen ja monipuolisen ravinnon, fyysisen kunnon ja riittävän levon merkityksen esille nostamiseen. Henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi Kirkkohallitus tarjoaa mahdollisuuden työpaikkaruokailuun, varhaiskuntoutukseen sekä tukee omaehtoista liikuntaharrastusta kulttuuri- ja liikuntasetelein. Lisäksi toimintavuoden aikana Kirkon talon henkilöstölle järjestettiin yhteinen Vuosi kirkon talossa; inspiraatio – ja hyvinvointiluentosarja sekä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa Terveystori. Terveystorilla kävijöille oli tarjolla ravitsemukseen ja aivojen palautumiseen liittyviä luentoja, rentoutusharjoituksia, terveystmittauksia, kehonkoostumustietoa sekä liikehallintakyvyn testaamista.

Työterveyshuollon ja työtoiminnan ohella työhyvinvointi edellyttää henkilöstön omaehtoiseen aktiivisuuteen perustuvaa työkyvyn ylläpitämistä mm. aktiivisella ja säännöllisellä liikunta- ja muulla harrastustoiminnalla.

6.4. Virkistystoiminta

Kirkkohallitus edistää työntekijöidensä hyvinvointia mm. jakamalla henkilöstölle kulttuuri- ja liikuntaseteleitä kaksi kertaa vuodessa. Seteleitä jaettiin keväällä 15 kpl/työntekijä ja syksyllä 10 kpl/työntekijä. Etua käytti keväällä 177 (170 v. 2015) ja syksyllä 181 (165 v. 2015) työntekijää. Liikunta- ja kulttuurisetelit on koettu monipuoliseksi työntekijöiden keskuudessa ja niiden käyttö on lisääntynyt edellisvuoteen verrattuna.

Virkistysmäärärahaa maksettiin liikunta- ja kulttuuriseteleiden lisäksi kevätretken, joulujuhlan ja kerran kuussa järjestettävien yhteiskahvien kulut, sekä henkilökunnan käytössä olevien taukotilojen yhteyteen sijoitettujen kahviautomaattien kustannukset.

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 59 (223 varausvuorokautta), ja alatalossa 50 varauksia (206 varausvuorokautta). Päiväkävijöiden määrää ei tilastoida, joten todellisia kävijämääriä ei tiedetä. Vainiemeä käytetään myös Kirkkohallituksen eri osastojen ja yksiköiden työkokousten paikkana.

Vainiemen nettohoitomenot olivat 23 564 euroa (20 062 euroa vuonna 2015). Alueen rakennuksiin teetettiin normaaleja peruskunnostustöitä.

6.6. Työpaikkaruokailu ja kokoustarjoilu

Kirkkohallituksen henkilökunnan työpaikkaruokailu on järjestetty pääosin sopimuksin paikallisten toimijoiden kanssa (Helsinki, Järvenpää, Oulu) tai lounasasetelieduin (Seinäjoki, Turku ja Tampere). Kirkon talon henkilöstöravintolaa hoitaa Compass Group Oy (Eurest). Henkilöstöravintolassa on tarjolla lounas Kirkon talossa työskenteleville ja Kirkkohallituksen vieraille sekä lisäksi Eurest vastaa Kirkkohallituksen kokous- ja tilaustarjoiluista. Henkilökunta lounastaa verotusarvon hinnalla. Kirkon talon henkilöstöravintolassa kävi keskimäärin 67 lounastajaa päivittäin.

6.7. Henkilöstön muistaminen

Palvelusvuosi- merkkipäivälahjat

Palvelusvuosien merkkivuotta viettävät kutsuttiin kansliapäällikön lounaalle esimiehiin. Palvelusvuosien perusteella henkilöstölle on annettu lahja 10, 20, 30 ja 40 palvelusvuoden perusteella. Vuonna 2016 palvelusvuosilahjoja annettiin henkilökohtaisena lahjana 40 vuoden palvelun perusteella yhdelle työntekijälle, 30 vuoden palvelun perusteella kahdelle työntekijälle, 20 vuoden palvelun perusteella kahdelle työntekijälle ja 10 vuoden palvelun perusteella yhdelletoista työntekijälle.

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

Kunniamerkit

Kirkkohallituksen anomuksesta myönnettiin kaksi Suomen Valkoisen Ruusun komentajamerkkiä, yksi Suomen Valkoisen Ruusun ritarimerkki sekä kaksi Suomen Leijonan ritarimerkkiä.

6.8. Asunnot

Kirkon keskusrahastolla on omistuksessaan 57 asuntoa. Nämä yksittäiset osakehuoneistot sijaitsevat pääsääntöisesti Helsingissä (49 asuntoa). Loput asunnoista sijaitsevat mm. Järvenpäässä, Espoossa ja Orivedellä. Asunnoista on n. 28 % vuokrattu Kirkkohallituksen työntekijöille. Kirkon keskusrahaston asuntostrategian mukaisesti asunnot on ensisijaisesti tarkoitettu vuokrattavaksi työntekijöille.

7. YHTEISTYÖTOIMIKUNTA

Kirkkohallituksen ja Kirkon palvelukeskuksen yhteisen yhteistyötoimikunnan toimikausi alkoi vuoden 2014 alusta, ja päättyy vuoden 2017 lopussa. Vuoden 2016

aikana yhteistyötoimikunta kokoontui neljä kertaa. Puheenjohtajana toimi henkilöstöpäällikkö Päivi Venäläinen 28.2.2016 saakka ja henkilöstöpäällikkö Sari Kiili 11.4.2016 alkaen.

Yhteistyötoimikunnassa henkilöstön edustajina olivat Elina Nordman, työsuojeluvaltuutettu, yhteistyötoimikunnan sihteeri, Tuula Koskinen pääluottamusmies, Eeva Toivari luottamusmies, Ilkka Sipiläinen pääluottamusmies, Marjo Hurskainen työsuojeluvaltuutettu (Kipa), Piia Niskala varatyösuojeluvaltuutettu (Kipa) ja Margit Sademies luottamusmies (Kipa). Työnantajan edustajina olivat Jukka Keskitalo kansliapäällikkö, Päivi Venäläinen henkilöstöpäällikkö (28.2. saakka), Sari Kiili henkilöstöpäällikkö (11.4. alkaen), työsuojelupäällikkö ja Erja Jaatinen controller, työsuojelupäällikkö (Kipa), asiantuntijajäsen Juha Kääriäinen kiinteistöpäällikkö, turvallisuuspäällikkö.

Yhteistyötoimikunta käsitteli toimintavuonna yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia tehtäviä sekä mm. seuraavia asioita: yhteistyötoimikunnan toimintakertomus ja toimintasuunnitelma, työterveyshuollon toiminta, kustannukset ja KELA korvaushakemus, Kirkkohallituksen ja Kipan henkilöstötilinpäätökset, Kirkkohallituksen budjetti, virkistystoiminnan määrärahojen anomus, käyttö ja käytön seuranta, työsuojelun toimintaohjelma, tapaturmaseuranta sekä kiinteistöihin liittyvät ajankohtaiset asiat.

Lisäksi käsiteltiin muita ajankohtaisia toimintaan liittyviä asioita, kuten Kirkkohallituksen päihdeohjelma, tasa-arvosuunnitelma, korvaavan työn malli, reilun pelin säännöt, henkilöstöhallinnon laatimat ohjeet, Savuton Kirkkohallitus – ohjelman seuranta, turvallisuussuunnitelman valmistelu, Kirkon koulutuskeskuksen riskiarvot, Kirkon tiedotuskeskuksen organisaatiomuutos, virkapalkkojen palkanmaksupäivän muutos, henkilöstökysely, Kirkon palvelukeskuksen johtajan valinta sekä Porvoon toimipisteen työpaikkatarkastusraportti.

Yhteistoimintasopimuksen edellyttämiä asioita käsiteltiin kahdessa henkilöstöinfossa. Lisäksi henkilökunnalle informoitiin ajankohtaisista asioista kerran kuukaudessa järjestetyillä kuukausikahveilla. Kipassa henkilöstö- ja kuukausi-infoja pidettiin noin kerran kuukaudessa, yhteensä 9 kertaa.

8. TASA-ARVO

Kirkkohallituksen virastokollegio asetti vuoden 2015 aikana työryhmän päivittämään Kirkkohallituksen vuodelta 2007 olevan tasa-arvosuunnitelman. Päivitystyö piti tehtäväksiannon mukaisesti sisällään myös 1.1.2015 voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain näkökulman huomioon ottamisen. Työryhmän esitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi ja siihen liittyvä palkkavertailu valmistuivat 2016.

Henkilöstötilinpäätöksessä tilastotieto pyritään mikäli mahdollista antamaan sukupuolen mukaan eriteltynä.

Intran tietosisällössä on huolehdittu siitä, että rekrytointiin, perehdytykseen, kehityskeskusteluun sekä tasa-arvosuunnitelmaan liittyvä materiaali ja ohjeistus ovat kokonaisuudessaan koko henkilöstön saatavilla.

Henkilöstön määrä 2011 – 2016

Henkilöstön määrä	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Vakinaiset viranhaltijat ja työntekijät	218	254	275	312	310	301
Määräaikaiset ja projektityöntekijät	66 23,20 %	73 22,30 %	95 25,70 %	80 20,60 %	86 21,70 %	87 22,40 %
Virkavapaalla/työlomalla olevat työntekijät (sisältyy edellisiin)	13 4,60 %	15 4,60 %	15 4,10 %	15 3,82 %	28 7,07 %	25 6,44 %
Yhteensä työntekijöitä	284	327	370	392	396	388

Henkilöstö tehtäväryhmittäin 2016

Tehtäväryhmät	Johtotaso	Asiantuntijat	Toimihenkilöt	Yhteensä
Naiset	19	105	149	273
Miehet	25	59	31	115
Yhteensä	44	164	180	388
%-jakauma	Johtotaso	Asiantuntijat	Toimihenkilöt	Yhteensä
Naiset	43,2	64,0	82,8	67,6
Miehet	56,8	36,0	17,2	32,4
%-osuus koko henkilöstöstä	11,3	42,3	46,4	

Vanhempainvapaiden käyttö 2016		
	Naiset	Miehet
Äitiys- tai isyysvapaa	4	5
Vanhempainvapaa	7	0
Hoitovapaa	9	1
Yhteensä	20	6
Tilapäinen hoitovapaa, päiviä	217	41
		258

Vainiemen kävijätilasto

Vuosi	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ylätalo											
varauskerrat	58	57	49	55	49	49	40	43	44	54	59
varattuna vrk	196	196	183	201	166	152	145	166	174	181	223
Alatalo											
varauskerrat	74	65	53	56	52	56	52	53	52	53	50
varattuna vrk	229	210	190	200	175	197	196	206	189	217	206

Sisäiset koulutukset (Kipa) vuonna 2016

Koulutus	koulutusten määrä	osallistujamäärä yht. koulutuksissa	naisia	miehiä
Ammatilliset	32	487	456	31
Esimieskoulutus/esimiesvalmennus	10	95	77	18
Johtoryhmän valmennus	2	8	6	2
Kipan yhteiset koulutukset	3	335	304	31
Ruotsin kieli	26	49	49	0
Yhteensä	73	974	892	82

KIRKKOHALLITUS⁺

ISSN 1458-1221

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