

# Henkilöstötilinpäätös 2014



## SISÄLLYS

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2014.....	4
Kansliapäällikön puheenvuoro .....	4
Mikä henkilöstötilinpäätös on? .....	5
HENKILÖSTÖJOHTAMINEN KIRKKOHALLITUKSESSA.....	5
TÄRKEIMMÄT TAPAHTUMAT VUODEN 2014 AIKANA .....	6
1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE .....	7
1.2. Kirkkohallituksen organisaatio .....	7
1.3. Henkilöstö .....	8
1.4. Henkilöstö tehtäväryhmittäin .....	11
1.5. Henkilöstön ikäjakauma .....	11
2. TYÖAIKA.....	12
2.1. Työajan jakautuminen .....	12
2.2. Matkakustannukset.....	13
3. OSAAMISPÄÄOMA JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN .....	13
3.1. Koulutusrakenne .....	13
3.2. Henkilöstön kehittäminen .....	14
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. Työtaturmat .....	18
5.3. Henkilöstökysely.....	19
6. PANOSTUKSET HENKILÖSTÖÖN .....	20
6.1. Palkka- ja henkilöstökustannukset.....	20
6.2. Työterveyshuolto .....	21
6.3. Työkyvyn ylläpito ja hyvinvointi .....	22
6.4. Virkistystoiminta .....	23
6.5. Vainiemi.....	23
6.6. Työpaikkaruokailu ja kokoustarjoilu.....	23
6.7. Henkilöstön muistaminen .....	24
6.8. Asunnot .....	24
7. YHTEISTYÖTOIMIKUNTA.....	24
8. TASA-ARVO.....	25
TILASTOLIITE.....	26

# HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2014

---

## Kansliapäällikön puheenvuoro

---

Muutokset ovat aina kuuluneet kirkon ja sen työntekijöiden elämään. Vuonna 2014 kirkkohallituksen työntekijät kokivat monia työolosuhteisiin liittyviä muutoksia. Konkreettisin niistä oli muutto uusiin toimitiloihin. Jo vajaan vuoden kokemus on osoittanut, että muutos on ollut hyvä. Uudet, vaikkakin oleellisesti pienemmät tilat ovat vanhoja paremmin kirkkohallituksen työhön sopivat.

Myös Kirkon palvelukeskuksen asiakkaaksi siirtyminen on muuttanut arkisen työn käytäntöjä. Vaikka muutokseen valmistauduttiin huolella, opettelemista on riittänyt ensimmäisenä vuonna. Kirkkohallituksen ja sen vieraiden arkeen liittyi myös se, että kirkkohallituksen keittiötoiminta siirtyi muuton yhteydessä liikkeenluovutuksen kautta yrityksen hoitoon.

Toimitilat ja käytännöt vaikuttavat myös toiminnan sisältöön. Tiiviimmät ja toiminnan näkökulmasta suunnitellut tilat ovat lisänneet arkipäivän kohtaamisia ja verkostoitumista työyhteisön sisällä. Esimerkiksi osastot, jotka toimivat vuosia hajallaan, ovat nyt samoissa kerroksissa.

Kertomusvuoden aikana toteutettiin henkilöstökysely. Kipan työntekijät olivat mukana ensimmäistä kertaa. Myönteisimpänä kirkkohallituksen työssä työntekijät kokivat työn haastavuuden ja kiinnostavuuden, vastuun antamisen sekä työn merkityksellisyyden.

Kriittisimmin he suhtautuivat palkkauksen oikeudenmukaisuuteen ja kannustavuuteen, urakehitysmahdollisuuksiin ja kirkkohallituksen julkisuuskuvaan työnantajana. Myös työajan ja omien voimavarojen riittävyteen esitettiin kritiikkiä. Tuloksia tarkastellaan tarkemmin tässä henkilöstötilinpäätöksessä. Lyhyesti voi todeta, että tuloksista piiryy kuva tehtävänsä ja kirkkoon sitoutuneista työntekijöistä. Työnantajan huolena on heidän resursseistaan ja jaksamisestaan huolehtiminen.

Henkilöstötilinpäätökseen sisältyy paljon lukuja ja tilastoja. Viime kädessä ne kertovat ihmisistä, heidän työstään ja työyhteisöstään. Jokainen kirkon työtä tekevä on evankeliumin asialla. Tehtävämme vaihtelevat, mutta Kutsuja on sama.

Jukka Keskitalo, kansliapäällikkö

## Mikä henkilöstötilinpäätös on?

Henkilöstötilinpäätös kuvaa Kirkkohallituksen tilannetta 31.12.2014. Se sisältää myös Kirkon palvelukeskuksen (Kipan) henkilökunnan. Tämä näkyy monissa tilastoissa muutoksena edellisiin vuosiin mm. henkilöstömäärässä, rakenteessa ja palvelussuhteissa. Henkilöstötilinpäätökseen ei ole sisällytetty tietoja tuomiokapitulien henkilökunnasta. Tiedot on kerätty pääosin palkanlaskennan ja henkilöstöhallinnon ohjelmista. Vuoden 2014 henkilöstötilinpäätös poikkeaa jonkin verran edellisistä vuosista, johtuen ohjelmamuutoksista siirryttyämme Kipan asiakkaaksi. Kaikkia aiempina vuosina esitettyjä tietoja ei vuodelta 2014 ole ollut vastaavalla tavalla saatavilla.

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 on laatinut työryhmä, jonka puheenjohtajana on ollut henkilöstöpäällikkö Päivi Venäläinen ja muina jäseninä työsuojeluvaltuutettu, työalasihteeri Ann-Mari Holländer, toimistos sihteeri Tuula Koskinen sekä kouluttaja Timo Tulisalo. Työryhmän sihteerinä on toiminut henkilöstösihteeri Elina Nordman.

Henkilöstötilinpäätös annetaan kirkolliskokoukselle, Kirkkohallitukselle ja henkilökunnalle. Henkilöstötilinpäätöksen varsinaisessa tekstiosuudessa käsitellään vuoden 2014 tilannetta ja lopussa on erillinen tilastoliite, jossa on esillä eri aihealueiden pidemmän aikavälin tilastomateriaalia.

## **H** ENKILÖSTÖJOHTAMINEN KIRKKOHALLITUKSESSA

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

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

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

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

Henkilöstöyksikkö kuuluu Kirkkohallituksen organisaatiossa kansliapäällikön toimistoon. Yksikössämme työskentelevät henkilöstöpäällikkö, henkilöstösihteeri ja toimistos sihteeri. Yksikköömme kuului 31.7.2014 saakka myös Kirkkohallituksen ruokapalvelut, jossa työskenteli neljä Kirkkohallituksen henkilöä.

## **TÄRKEIMMÄT TAPAHTUMAT VUODEN 2014 AIKANA**

**T**Henkilöstöhallinto hoitaa Kirkkohallituksen operatiivista henkilöstöhallintoa, työterveyshuollon ja työkyvyn ylläpidon koordinointia, yhteistä henkilöstökoulutusta, sisäisen 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. Kipassa on lisäksi henkilöstöhallinnon henkilöstöä. He vastaavat omalta osaltaan Kipan henkilöstön asioiden hoitamisesta, myös esim. rekrytointi-ilmoittelusta.

Vuosi 2014 oli henkilöstöhallinnossa työntäyteinen vuosi. Perustehtävien hoitamisen ohella vuoteen sisältyi kolme merkittävää muutosta. Kirkkohallitus siirtyi Kirkon palvelukeskuksen Kipan asiakkaaksi, jolloin palkanlaskenta ja henkilöstötietojen hallinta siirrettiin Rauhala Yhtiöiltä Kipaan. Kirkkohallituksen keittiötoiminta siirtyi liikkeenluovutuksen kautta Compass Group Oy:n (Eurestin) hoidettavaksi 1.8.2014 alkaen, ja Kirkkohallitus muutti elokuussa uusiin tiloihin Kirkon taloon Etelärantaan.

Vuodenvaihte ja alkuvuosi 2014 olivat henkilöstöhallinnossa kiireistä aikaa, kun palvelukeskuksen käyttämiä järjestelmiä otettiin käyttöön (palkanlaskenta- ja henkilötietojen käsittely, KirkkoHR –ohjelma). Kipa-asiakkuus ja toimintamuutos toi mukanaan lisää esim. palkanlaskentatehtäviä, mikä vaikutti henkilöstöyksikön mahdollisuuksiin panostaa muuhun henkilöstötyöhön.

Kirkkohallituksessa otettiin käyttöön harkinnanvarainen palkanosa. Palkanosan arvioinnit toteutettiin kevään kehityskeskustelujen yhteydessä ja palkanosa maksettiin 1.4.2014 alkaen palkanosaan oikeutetuille.

Toukokuussa 2014 toteutettiin koko Kirkkohallitusta kattava henkilöstökysely. Kyseilyn tuloksista on kerrottu tarkemmin tässä henkilöstötilinpäätöksessä.

Compass Group Oy (Eurest) on hoitanut 1.8. lähtien Kirkon talon uudessa henkilöstöravintolan tilassa henkilöstömme sekä vieraidemme lounasruokailua. Kirkkohallituksen ja Compass Group Oy:n välinen sopimus sisältää myös Kirkon talon kokoustarjoilun hoitamisen.

Keväästä syksyyn kestänyt iso ponnistus oli Kirkkohallituksen muutto Katajanokalta Kirkon taloon Eteläranta 8:ssa sijaitseviin toimitiloihin. Muuton yhteydessä toimitilojen kalustus uudistettiin, mm. työpöydät vaihdettiin sähkötoimisiin pöytiin. Henkilöstö osallistui oman osastonsa ja kerroksensa työtilojen suunnitteluun, tiimi- ja yhteisten tilojen järjestelyihin.

Syksyn aikana päivitettiin myös talon pelastussuunnitelma. Asiantuntijana suunnitelman laatimisessa oli PTA-Security Oy:n Jukka Rantanen. Kerroksiin koulutettiin suojeluvastaavat ja järjestettiin infotilaisuuksia henkilöstölle talon pelastustoiminoista. Kerrokset varustettiin asianmukaisilla opasteilla ja pelastussuunnitelman mukaisilla infotauluilla.

## 1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

### 1.2. Kirkkohallituksen organisaatio

Oheinen kaavio kertoo kirkkohallituksen organisaatorakenteen ja henkilöstömäärän eri osastoissa ja yksiköissä (kirjavahvuus 31.12.2014). Suurimmat henkilöstömäärät ovat Kipassa, toiminnallisessa osastossa, talousosastossa ja Kirkon tiedotuskeskuk- sessä.

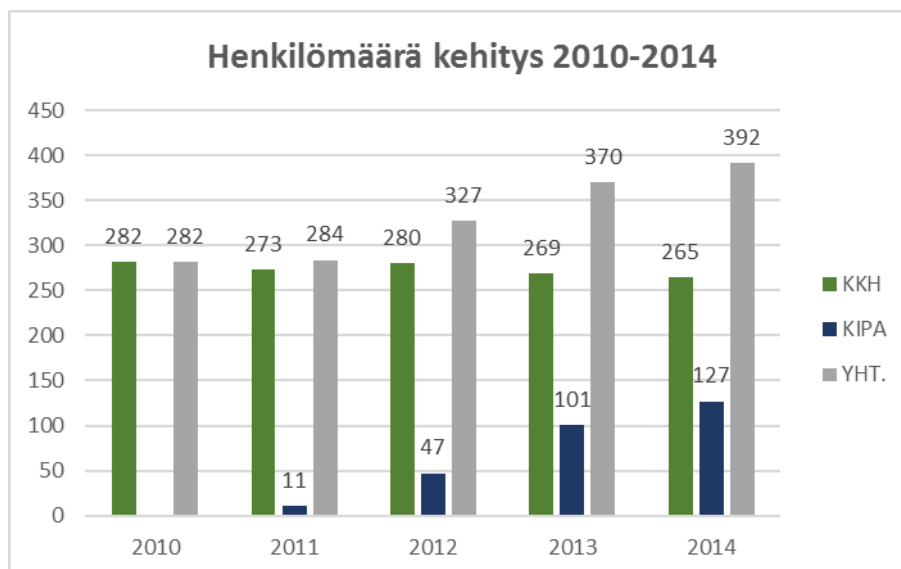


## Henkilömäärä osastoittain 31.12.2014 (kirjavahvuus)

Osasto	Lyhenne	Henkilöstöä
Kansliapäällikön toimisto	KPT	10
Hallinto-osasto	HaO	28
Työmarkkinaosasto	TMO	8
Taloulosasto	TaO	41
Toiminnallinen osasto	To	63
Ulkoasiain osasto (sis. turistipapit ja -kanttorit)	KUO	35
Kirkon tiedotuskeskus	KT	46
Kirkon tutkimuskeskus	KTK	9
Kirkon ruotsinkielisen työn keskus	KRTK	19
Piispainkokouksen kanslia	PK	3
Arkkipiispan kanslia	APK	3
Kirkon palvelukeskus	Kipa	127
<b>Kirkkohallitus yhteensä</b>		<b>392</b>

### 1.3. Henkilöstö

Kirkkohallituksessa työskenteli 31.12.2014 yhteensä 392 henkilöä, heistä Kipassa 127 ja Kirkkohallituksessa 265 henkilöä. Vakinaista henkilökuntaa oli 312. Erilaisissa määräaikaisissa viroissa tai tehtävissä, kuten projektitehtävissä tai toisen työntekijän sijaisena, oli 80 työntekijää.



Kipan henkilömäärän kasvu hidastui edellisestä vuodesta, kasvua oli 26 henkilöä. Viisi henkilöä Kipan tietohallinnosta siirtyi Kirkkohallitukseen, Kirkkohallituksen henkilömäärä väheni neljällä. Vuoden 2014 aikana Kirkkohallituksen keittiötoiminta siirtyi liikkeenluovutuksena Compass Group Oy:lle, julkaisumyynnin ja postituksen sekä taloushallinnon toimintoja järjesteltiin uudelleen. Henkilöstömäärää kuvaavissa taulukoissa ja tilastoissa on huomioitava, että ne sisältävät myös virkavapaalla tai työllä olevat työntekijät. Heitä oli tilastointihetkellä 15 Kirkkohallituksen työntekijää. Sivutoimiset työntekijät eivät sisälly kaikkiin taulukoihin, koska heille ei ole määritelty työaika.

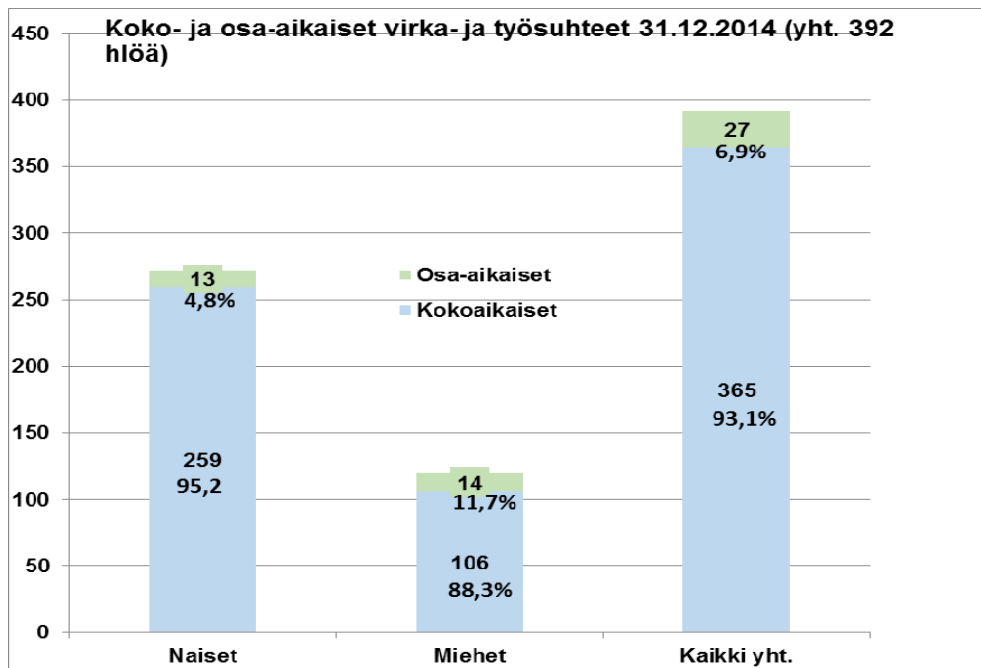
	Määräaikaiset	Vakinaiset	Yhteensä
<b>Naiset</b>	54	218	272
%	19,9%	80,1%	69,4%
<b>Miehet</b>	25	94	120
%	23,7%	76,3%	30,6%
<b>Kaikki yht.</b>	80	312	392
%	20,6%	79,4%	

Määräaikaiset palvelusuhteet ovat sekä määrältään (15 henkilöä) että osuudeltaan (5 prosenttiyksikköä) vähentyneet. Määräaikaisia palvelusuhteita oli eniten Kipassa (25 henkilöä) johtuen tilapäisen työruuhkan tasoittamisesta, kesälomasijaisuuksista sekä asiakkaiden vastaanottoprojektien tehtävistä. Kirkon ulkoasiain osaston määräaikaisten työntekijöiden runsas määrä johtuu ulkomaan turistityön henkilöistä (14). Määräaikaisia palvelusuhteita oli myös harjoittelijoilla, perhe-, opinto- ja vuorotteluvapaisten sijaisilla sekä määräaikaisia projektitehtäviä hoitavilla.

Vuorotteluvapaalla oli vuoden aikana 2 työntekijää. Kokoaikaista etätöitä teki yksi työntekijä ja osittaista etätöitä 23 työntekijää. Osittainen ja satunnainenkin etätö on kertomusvuoden aikana yleistynyt. Tätä selittää osin se, että tietotekniikan kehitys ja muut apuvälineet, mm. kannettavat tietokoneet, nettineuvottelu, mahdollistavat aiempaa paremmin etätöiden tekemisen. Lisäksi projekteihin ja hankkeisiin on ollut tarve palkata osaavaa henkilöstöä myös pääkaupunkiseudun ulkopuolelta, jolloin etätömahdollisuuden tarjoaminen on helpottanut työn vastaanottamista ja mm. työmatkojen rasittavuutta.

Kokoaikaista henkilöstöä oli vuoden 2014 lopussa 365 työntekijää (93,1 %) ja osa-aikaisia 27 (6,9 %, näistä miehiä oli 14 ja naisia 13 ).<sup>1</sup> Osa-aikaisia työntekijöitä oli edellistä vuotta vähemmän (6). Naisista osa-aikaisia oli 4,8 % ja miehistä 11,7 %. Osa-aikaisten miesten määrä johtuu lähinnä ulkomaantien turistikapin ja kanttorin tehtäviä hoitavista. Osa-aikaisuudet johtuvat em. lisäksi projektitehtävistä ja mm. osittaisista virka- tai työvapaista sekä hoitovapaista.

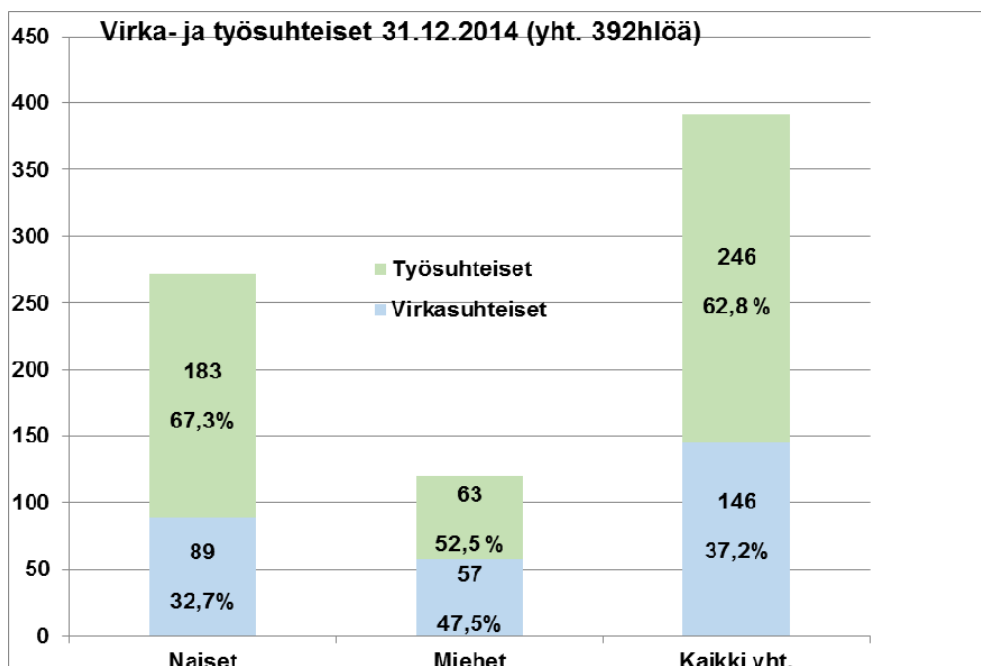
<sup>1</sup>Osa-aikaisessa palvelusuhteessa henkilö on, kun hänen työaikansa tai tehtävämääränsä on pienempi kuin kokoajan työaika tai tehtävämäärä (virastotyö 36 ¼ h/vko ja yleinen säännöllinen työaika 38 ¼ h/vko). Sivutoimiset työntekijät eivät sisälly henkilökuvuihin, koska heidän työaikansa on alle 19 h / viikko.



Virkasuhteisia henkilöitä oli kertomusvuoden lopussa 146. Virkasuhteiden osuus oli 37,2 % kaikista palvelussuhteista, heistä naisia oli 89, ja miehiä 57. Täytettynä olevia virkoja oli Kipassa 2, Kirkkohallituksessa 144 (10 virkasuhdetta edellisestä vuodesta vähemmän). Kirkkohallituksessa virkasuhteita oli 54,3 % kaikista palvelussuhteista, heistä naisia oli 87, ja miehiä 57. Työsopimussuhteisia henkilöitä oli 246. Työsopimussuhteisten tehtävien osuus oli 62,8 % kaikista palvelussuhteista, heistä naisia 183 ja miehiä 63, kasvua edellisestä vuodesta 32 henkilöä.

Työsuhteiden määrän kasvu johtuu paljolti Kipan henkilömäärän kasvusta. Kipan palvelussuhteista 98 % oli työsuhteita, Kirkkohallituksessa näiden osuus oli 45,6 %.

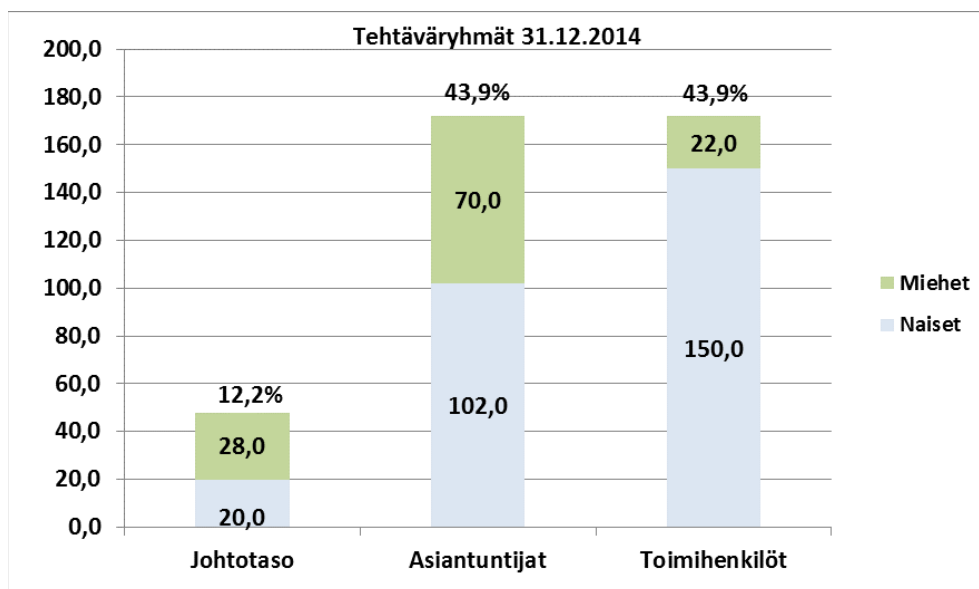
Naisten suhteellisen suuri osuus työsuhteisessa selittyy sillä, että suurin osa Kipan toimihenkilötehtävistä on sellaisia, joihin työnhakijaksi hakeutuu etenkin naisia (taloushallinnon ja palkanlaskennan tehtävät).



## 1.4. Henkilöstö tehtäväryhmittäin

Kertomusvuonna esimies- ja johtotason tehtävissä oli yhteensä 48 henkilöä (naisia 20 ja miehiä 28). Naisia on näissä tehtävissä edelleen vähemmän, vaikkakin ero on kaventunut. Asiantuntijatehtävissä työskenteli yhteensä 172 henkilöä, heistä 168 Kirkkohallituksessa (naisia 59 % ja miehiä 41 %). Toimihenkilötehtävissä oli myös yhteensä 172 henkilöä, heistä 116 Kipassa.

Naisten osuus toimihenkilötehtävissä oli 87 %, ja miesten 13 %. Tämä johtuu tehtävien luonteesta ja etenkin Kipan henkilöstörakenteesta. Kipassa naisten osuus henkilöstöstä oli yhteensä 89 %, ja heistä 92 %, työskenteli toimihenkilötehtävissä.



## 1.5. Henkilöstön ikäjakauma

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

Kirkkohallituksen henkilökunnan keski-ikä on 45,5 vuotta. Naisten kohdalla keski-ikä on laskenut reilulla vuodella ja miesten noussut kolmella kuukaudella (keski-ikä naiset 45 v. 5 kk, miehet 48 v. 8 kk). Henkilöstön ikääntyneisyys näkyy myös siinä, että henkilöstöä oli vuoden 2014 lopussa eniten ikäryhmissä 50-54 -vuotiaat. Alle 40-vuotiaita oli yhteensä 98, mikä on 25 % koko henkilökunnasta, ja yli 50-vuotiaita työntekijöitä puolestaan oli 42,75 % (168 työntekijää).

Henkilöstön ikää kuvataan viiden vuoden välein:

Henkilöstön ikä	Lukumäärä
Alle 20	0
20-24	3
25-29	25
30-34	37
35-39	36
40-44	55
45-49	68
50-54	73
55-59	53
60-64	30
65-	12
Yhteensä	392
Keski-ikä	46,5 vuotta
Naiset	45,5 vuotta
Miehet	48,8 vuotta

Kertomusvuonna eläkkeelle siirtyi 4 työntekijää. Ikäryhmään 60-vuotiaat ja tätä vanhemmat sijoittuu 42 henkilöä, joten lähimpien vuosien aikana on edelleen odotettavissa vaihtuvuutta eläkkeelle siirtymisen myötä.

Eläköityminen yhdessä määräraikaisten 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. 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 työnantajakuvan luomisessa.

## 2. TYÖAIKA

---

### 2.1. Työajan jakautuminen

---

Kirkkohallituksen henkilökunnan säännöllinen vuosityöaika oli 723 840 tuntia (623 810 tuntia v. 2013) ajalla 1.1. – 31.12.2014 ja tekemätön vuosityöaika 125 055 tuntia (98 510 tuntia v. 2013). Tekemätön vuosityöaika sisältää vuosilomat, sairauspoissaolot, tapaturmat, perhevapaat ja muut palkalliset ja palkattomat vapaat. Tekemättömän vuosityöajan suhteellinen osuus (17,3 %) oli edelliseen vuoteen verrattuna nousut (15,8 % v. 2013).

Kirkkohallituksessa on perinteisesti tehty runsaasti lisä- ja ylitöitä, vaikkakin näiden tuntien määrä on viime vuosina vähentynyt. Vuoden 2014 ylityötilastoa ei järjestelmästä saatu. Ongelmana lisä- ja ylityön tekemisessä on, etteivät ne jakaudu tasaisesti. Asiantuntija- ja esimiestyöhön Kirkkohallituksessa kuuluu paljon kokouksia, neuvotteluja ja verkostopalavereita, usein työpaikan ja työajan ulkopuolella. Merkittävä osa työajasta, keskimäärin päivä viikossa, käytetään erilaisissa kokouksissa. Suuri kokousten ja palavereiden määrä lisää esim. ylityön tarvetta, mikä puolestaan lisää työn henkistä ja fyysistä kuormittavuutta.

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

Etätyön tekeminen onkin lisääntynyt. Osittaista etätyötä (1-2 päivä viikossa) teki 23 henkilöä. Satunnaisia etätyöpäiviä henkilökunnalla oli kertomusvuonna 1143,5 päivää (682 päivää v. 2013) ja niitä teki 97 työntekijää (72 työntekijää v. 2013). Satunnaisia etätyöpäiviä tehneistä 63 oli naisia, miehiä 34. Etätyöpäivistä naiset tekivät 682 päivää ja miehet 461,5 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.

Nettineuvottelujärjestelmän on odotettu tuovan säästöä sekä matkakustannuksiin että matkoihin käytettyyn aikaan etenkin kotimaan matkustamisen kohdalla. Matkakustannukset ovatkin vähentyneet edellisestä vuodesta, mutta vähennys tulee ulkomaan matkojen kustannuksista. Kotimaan matkojen kustannukset ovat puolestaan kasvaneet.

Matkakustannukset olivat yhteensä 801.404 euroa (v. 2013 yhteensä 994.222 euroa), josta kotimaan matkojen osuus oli 527.375 euroa, 66 % kustannuksista (437.784 euroa vuonna 2012) ja ulkomaan matkojen 274.027 euroa (554.425 euroa vuonna 2013).

## **3. OSAAMISPÄÄOMA JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN**

---

### **3.1. Koulutusrakenne**

---

Koulutusrakenteen tilaston päivittäminen saadaan henkilöstötilinpäätökseen myöhemmin KirkkoHR –ohjelmasta, jonka käyttöönotto tältä osin on vielä kesken, joten tilasto koulutusrakennetilasta on vuodelta 2013. Henkilöstön koulutustietoja kuvataan Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaisesti. Kirkkohallituksen asiantuntijatyön luonne näkyy siinä, että henkilökunta on hyvin koulutettua. Korkeakoulututkinnon suorittaneita v. 2013 oli 62,2 % henkilöstöstä. Henkilöstöjohtamisessa tämä tarkoittaa asiantuntijaorganisaation johtamisen erityispiirteiden tunnistamista ja huomioimista.

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

### 3.2. Henkilöstön kehittäminen

Henkilöstökoulutukseen käytettiin kertomusvuonna 202.468 euroa (1,2 % palkkasummasta). Em. summa sisältää Kirkkohallituksen yhteisen koulutuksen määrärahan 37.000 euroa. Henkilökohtaista kehittymistä käsitellään vuosittain kehityskeskusteluissa. Huomattava osa henkilöstön kehittämistä tapahtuu muodollisen koulutuksen ulkopuolella erilaisissa työryhmissä ja tiimityössä, kehittämishankkeissa, projekteissa sekä työssä oppimalla. Työn ja tehtäväalueen kehittäminen on osa työtehtävää. Työnohjaus on myös osa henkilöstön kehittämistä.

Sihteerien vuosittainen ammattia tukeva koulutus maksettiin yhteisen koulutuksen määrärahasta. Esimiestyötä tuettiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa tarjoamalla mahdollisuutta esimiesten työnohjaukseen sekä esimiesaamu-tilaisuudella. JET-koulutukseen osallistui yksi henkilö. Esimiehille annettiin tietoa myös harkinnanvaraisen palkanosan palautekeskustelun ja arvioinnin tueksi.

Kirkkohallitus käyttää SalcomGroup/Datafrank Oy:n koulutuskortteja henkilökunnan atk-taitojen kehittämiseen. Vuonna 2014 kortista käytettiin 12 koulutuspaikkaa. Muuhun Kirkkohallituksen erilaisiin henkilöstön kehittämisen tilaisuuksiin osallistumisia oli kertomusvuoden aikana yhteensä 291. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli yhteensä 538,5 päivää. Kipa järjesti omalle henkilökunnalleen 83 sisäistä koulutustilaisuutta, joissa osallistumisia oli yhteensä 909, näistä naisten osuus oli 800 (88 %) ja miesten 109 (12 %).

### 3.3. Työhön perehdyttäminen

Henkilöstösihteerin antaman alkuperähdytyksen jälkeen perehdyttämisvastuu on pääsääntöisesti osastojen ja yksiköiden esimiehillä ja työntekijöillä. Uusille työntekijöille järjestettiin kirkon toimitalossa kaksi yhteistä perehdyttämispäivää (Työssä Kirkkohallituksessa -päivä), johon osallistui yhteensä 18 työntekijää. Uuden henkilön perehdyttämiseen on kuulunut myös henkilöstöpäällikön pitämä perehdyttämispalaveri mahdollisimman pian työhöntulon jälkeen. Kipa on järjestänyt oman perehdyttämisen, mutta Kirkkohallituksen henkilöstöpäällikkö sekä työsuojeluvaltuutettu ovat osallistuneet perehdyttämiseen Oulussa. Ulkomailla työskenteleville siirtolaispapeille ja vapaaehtoisille työntekijöille on ulkosuomalaistyön yksikkö järjestänyt omat tilaisuutensa.

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

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 (392).

Henkilön työhistoria	%
Alle vuosi	44
1-4 vuotta	24
5-9 vuotta	15
10-14 vuotta	8
15-19 vuotta	4,5
20-24 vuotta	1,5
25-	3
<b>Yhteensä</b>	<b>100</b>

Kipan henkilömäärän kasvu vuosina 2013-2014 näkyy tilastossa siinä, että alle vuoden työssä olleiden osuus on huomattavan suuri, samoin alle 5 vuotta palveluksessa olleiden osuus. 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 115 henkilöä, heistä vakinaisiksi 42 (Kirkkohallitukseen 14, Kipa 28).

Vaihtuvuus	Uusia henkilöitä				Lähteneet		
	Vakinaiset	Määrä- aikaiset	Yhteensä		Vakinaiset	Määrä- aikaiset	Yhteensä
Kirkkohallitus - miehiä 24 - naisia 43	14	53	67	Kirkkohallitus - miehiä 21 - naisia 41	18	44	62
Kipa - miehiä 5 - naisia 43	28	20	48	Kipa - miehiä 3 - naisia 10	8	5	13
<b>Yhteensä</b>	<b>42</b>	<b>73</b>	<b>115</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>26</b>	<b>49</b>	<b>75</b>

Edellä oleva tilasto sisältää 30 henkilöä, joiden palvelussuhde sekä alkoi että päättyi kertomusvuoden aikana (Kirkkohallitus 27, Kipa 3). Näitä henkilöitä olivat esimerkiksi ulkosuomalaisyön turistityöhön tulleet turistipapit ja kanttorit, harjoittelijat ja kesätyöntekijät (yhteensä 13 henkilöä) sekä muihin lyhytkestoisiin projektitöihin palkatut. Tehtävästä toiseen sisäisenä tehtäväsiirtona siirtyi Kipassa 21 henkilöä ja Kirkkohallituksessa 5 henkilöä (yhteensä 26 henkilöä), viisi henkilöä siirtyi Kipasta Kirkkohallituksen tietohallintoon.

Vuoden 2014 aikana päättyi yhteensä 26 vakinaista palvelussuhdetta, näistä 4 henkilöä siirtyi eläkkeelle. Vakinaisessa palvelussuhteessa olevien lähtövaihtuvuus oli 6,6 % (5,1 % v. 2013).

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

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

### 4.3. Rekrytointi

Kertomusvuonna henkilöstön rekrytointiin liittyviä tehtäviä oli edelleen paljon. Vuoden aikana otettiin käyttöön KirkkoHR –rekrytointiohjelma, jossa hakemukset ohjataan tekemään sähköiselle hakulomakkeelle ohjelman kautta. Alla olevassa taulukossa on kertomusvuoden ulkoiset haut, haettavana olleiden vakituisten ja määräaikaisten virkojen ja työsuhteiden hakijoiden määrä sekä valittujen määrä. Hakuja oli yhteensä 35 (johto 3, asiantuntijat 11, toimihenkilöt 21).

Hakuilmoituksella valitut viranhaltijat/työntekijät vuonna 2014					
Henkilöstöryhmät	Hakijoiden määrä		Valittujen määrä		Yhteensä
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	
<b>Asiantuntijat 40 henkilöä</b>					
määräaikainen virka/työsuhde	40	38	5	12	17
vakituinen virka/työsuhde	47	60	10	1	11
<b>Johtotaso 2 henkilöä</b>					0
vakituinen virka/työsuhde	56	92	1	1	2
<b>Toimihenkilöt 40 henkilöä</b>					0
määräaikainen virka/työsuhde	277	81	13	0	13
vakituinen virka/työsuhde	373	61	21	2	23
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>793</b>	<b>332</b>	<b>50</b>	<b>16</b>	<b>66</b>

Rekrytointien ja hakijoiden määrässä näkyy edelleen Kipan toiminnan kasvaminen; Kipassa ulkoisia hakuja oli 16, joissa hakijoita yhteensä 474 ja näihin tehtäviin valittiin 34 henkilöä. Lisäksi Kipassa oli vuoden aikana palvelukeskuksen sisäisiä rekrytointeja.

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

Kirkkohallituksen työnantajakuvaan positiivisia, esillä pidettäviä viestejä ovat merkityksellinen työ, haasteelliset työtehtävät, hyvät työvälineet sekä työ- ja toimitilat sekä joustavat työaikaikäytännöt (liukuva työaika, mahdollisuus etätyöhön, säästövapaa-seen).

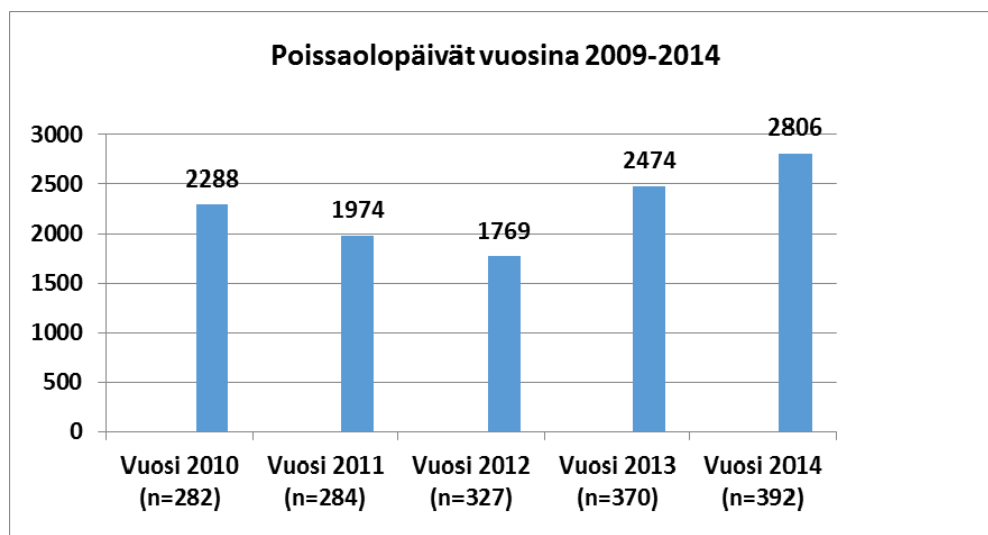
Kirkkohallituksen vetovoimatekijöinä rekrytoinneissa voi pitää pyrkimystä huolehtia henkilöstön työkyvystä mm. hyvän työterveyshuollon avulla, tukemalla työkykyongelmissa ja tarjoamalla mahdollisuutta palkalliseen Aslak-kuntoutukseen. Kirkkohallitus tarjoaa mahdollisuuden työpaikkaruokailuun sekä tukee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

## 5. HENKILÖSTÖN TILA JA TOIMINTAKYKY

### 5.1. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolosten jakautumista tarkastellaan poissaolon pituuden mukaan. Sairauspäiviä oli yhteensä 2806 päivää (2474 päivää v. 2013) ja poissaolotapauksia 850 (624 v. 2013). Sairauspoissaolosten keskipituus poissa ollut henkilöä kohden oli 10,9 päivää (10 päivää henkilöä kohden v. 2013).

Seuraavassa taulukossa on esitetty sairauspoissaolopäivien kehitys vuosina 2010-2014. Sairauspoissaolosten kustannuksissa ja poissaolopäivien kehityksessä näkyy kasvanut henkilömäärä sekä kertomusvuoden aikana olleet pitkät (61-180 päivää) sairauspoissaolot.



Sairauspoissaolot säännöllisestä vuosityöajasta laskettuna ovat edellisen vuoden tasolla, poissaoloprosentti oli 2,8 % (2,9 % v. 2013), ja yhdessä tapaturmapoissaolojen kanssa 2,84 % (2,96 % v. 2013). Suurimmat sairauspoissaolojen syyryhmät olivat Lääkärikeskus Aavan raportin mukaan hengityselintensairaudet, mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet. Eniten käynnejä työterveydessä tuli hengityselinsairauksista ja infektioista, tuki- ja liikuntaelinsairauksista sekä mielen-terveys-käynneistä.



Työssäjaksamisen tueksi ja työkykyongelmien ennaltaehkäisemiseksi on Kirkkohallituksessa käytössä varhaisen tuen toimintamalli. Varhaisen tuen tavoitteena on siirtää näkökulma työkyvyttömyydestä työkyvyn ylläpitoon ja tarttua havaittuun ongelmaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Sairauspoissaoloja seurataan aktiivisesti, mutta myös muu työkykyongelmasta kertova oireilu on merkki, että asiaan tulee tarttua. Työterveyshuollon kanssa seurataan työssäjaksamisen tilannetta yhteisissä palavereissa. Myös varhaiskuntoutukseen panostetaan suunnitelmallisesti Helsingin hiippakunnan ja Kirkkohallituksen yhteisesti hakemien Aslak-kuntoutuksien avulla. Hiippakunnalliseen varhaiskuntoutukseen osallistui neljä henkilöä. Lisäksi kaksi henkilöä osallistui Kelan avoimille varhaiskuntoutuskursseille.

## 5.2. Työtapaturmat

Työtapaturmia sattui kertomusvuoden aikana yhteensä 12, joista Kipassa 2. (v. 2013 tapaturmia oli 10). Tapaturmien aiheuttamia poissaolopäiviä oli yhteensä 62 (v. 2013 päiviä oli 79). Tapaturmista kuusi sattui työpaikalla, näistä kolme liittyi Kirkkohallituksen muuttoon Katajanokalta Etelärantaan. Tapaturmapoissaolojen osuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 0,04 % (0,09 % v. 2013). Vuonna 2014 emme päässeet 100 tapaturmattomaan päivään. Tapaturmattomien päivien ennätys oli 78 kalenteripäivää.

Tapaturmat v. 2014	Naiset	Miehet	Yhteensä
Tapaturmia	9	3	12
Henkilöitä	8	3	11
Poissaolotapauksia	5	2	7
Työpäiviä	30	9	39
Kesto työpäivinä	Naiset	Miehet	
1	0	0	
2-3	1	1	
4-10	4	1	
11-60	0	0	
Poissaolo kalenteripv.	53	9	62

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

### 5.3. Henkilöstökysely

Henkilöstökyselyyn vastasi 265 vastaajaa, mikä oli 79 % kyselyyn kutsutuista (mukana Kirkkohallituksen vastaajia 190, ja Kipasta 75). Vastausprosenttia voi pitää kokonaisuutena hyvänä, eli siinä mielessä kysely antaa kuvan Kirkkohallituksen työyhteisön tilasta kyselyn kattamissa aihepiireissä sen tekohetkellä (toukokuu 2014). Kyselyn arviointiasteikko oli 1 – 5 (erittäin tyytymätön/erittäin tyytyväinen tai täysin eri meiltä/ täysin samaa mieltä), jolloin mitä lähempänä asteikon maksimia (5) arviointi kunkin kysymyksen kohdalla on, sitä positiivisemmaksi työyhteisön tila koettiin. Edelliset vastaavat kyselyt toteutettiin vuosina 2008 ja 2011. Liitteessä on koontitaulukko vastauksista ja vertailu edellisten vuosien tuloksiin. Taulukossa on mukana kaikki vastaukset sekä erikseen Kirkkohallituksen vastaukset (vertailtavuus edellisiin kyselyihin).

Kokonaisuutena kirkkohallituksen työntekijöiden antamaa palautetta on pidettävä hyvänä, kysymysten kokonaiskeskiarvo oli 3,64 (3,65 vuonna 2011). Kyselyyn vastaajista naisia oli 69,8 %, miehiä 30,2 %, toimihenkilötehtävissä olevia oli 37,4 %, asian-  
tuntijatehtävissä 48,7 % ja johtotehtävissä olevia 13,9 % vastaajista. Vakinaisessa palvelussuhteessa olevia oli 78,5 %, ja määräaikaisissa tehtävissä 21,5 % vastaajista.

Kokonaisarvosana eli kaikkien kysymysten keskiarvo oli 3,64, arvo oli pysynyt edelliskerran tasolla, mutta eri kysymysalueiden sisällä oli muutoksia, ja eroja oli myös osastojen ja yksiköiden välillä. Suuria eroja edelliseen kyselyyn ei kuitenkaan ollut.

Huolimatta viime vuosien muutoksista, henkilöstövähennyksistä ja epävarmoista ajoista eivät henkilöstön antamat arviot kokonaisuutena ole laskeneet, mutta eroavuuksia aiempaan on kysymysalueiden sisällä. Kriittisyys lisääntyi Kirkkohallitukseen työnan-

tajana, työajan riittävyyteen ja omien voimavarojen riittämiseen ja vaikuttamisen mahdollisuuksiin, koulutuksen tarjoamiseen, koko Kirkkohallituksen työilmapiiriin, tyytyväisyyteen Kirkkohallitukseen työnantajana. Kritiikkiä annettiin myös palkkaukseen, työhyvinvoinnista huolehtimiseen sekä tasa-arvokysymyksiin, työympäristöön ja työolosuhteisiin. Ehkä odotus uusiin tiloihin siirtymisestä myös synkisti näkemystä fyysisestä työympäristöstä.

Positiivista on se, että kokonaisuutena työn motivaatio- ja sisällölliset tekijät arvostetaan edelleen korkealle. Esimiestoiminnan, esimieheltä tulevan tiedonkulun, työyhteisön toiminnan ja yhteisen keskustelun ja asioiden käsittelyn kohdalla arviot ovat nousseet. Samoin koetaan, että Kirkkohallituksen strategia vaikuttaa enemmän omaan työhön, ja kuulumista tähän työyhteisöön arvostetaan. Positiivisempaan suuntaan oli kehittynyt myös oman yksikön työilmapiiri kokonaisuutena, tiedottaminen sekä yhteinen keskustelu työtehtävistä ja tavoitteista.

Tehtävärhymistä kriittisimmät vastaajat olivat asiantuntijat, joiden kohdalla arviot olivat edellisestä kyselystä laskeneet, johdon ja toimihenkilötehtävissä olevien kohdalla nousseet. Asiantuntijoiden arviot esimiestoimintaan olivat muita vastaajia kriittisemmät, samoin vastaukset työyhteisöön ja työnantajakuvaan. Johtotehtävissä sekä toimihenkilötehtävissä olevien kohdalla arviot olivat nousseet. Toimihenkilötehtävissä olevien arviot olivat nousseet erityisesti työn sisältöön, esimiestoimintaan sekä työyhteisöön liittyvissä kysymyksissä. Johtotehtävissä olevien arviot olivat kokonaisuutena korkeammat kuin muiden vastaajaryhmien.

Kyselyn perusteella Kirkkohallituksen johtoryhmä nosti työyhteisön kehittämisen alueiksi seuraaville vuosille henkilöjohtamiseen ja esimiestyöhön panostamisen sekä esimiesviestinnän kehittämisen (valmennus, kehityskeskustelut). Työyhteisön kehittämisessä kiinnitetään huomiota myös asiantuntijaorganisaation johtamiseen ja ikäjohtamisen osaamiseen. Lisäksi panostetaan Kirkkohallituksen uuden strategian käsittelyyn, yhteisen keskustelun ja vuorovaikutuksen ylläpidon varmistamiseen sekä työyhteisöviestinnän, työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen.

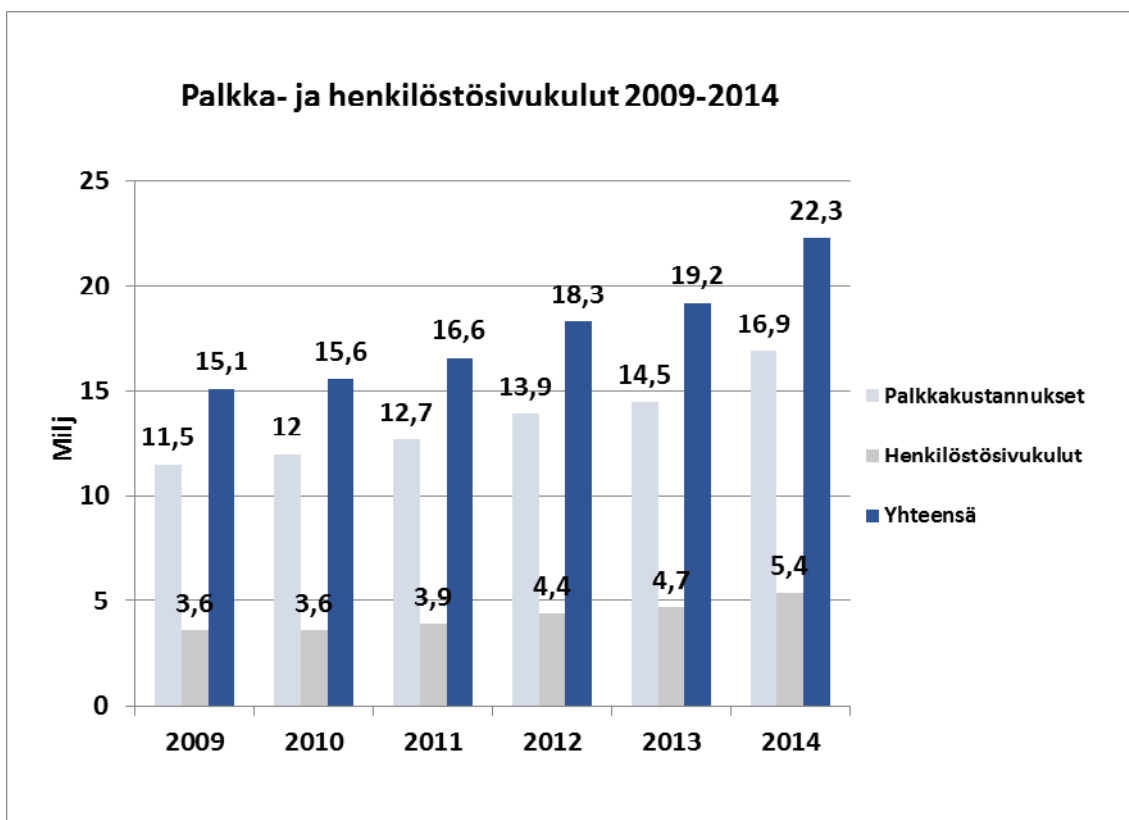
## **6. PANOSTUKSET HENKILÖSTÖÖN**

---

### **6.1. Palkka- ja henkilöstökustannukset**

---

Palkkakustannuksilla, 16,9 M€ vuonna 2014, tarkoitetaan säännöllistä palkkaa, lisä- ja ylityökorvauksia, muita lisäpalkkioita tai palkanlisiä sekä lomapalkkaa ja lomarahaa. Henkilöstökustannuksilla tarkoitetaan palkkakustannuksia, joihin on lisätty sivukulut eli sosiaaliturvamaksut ja muut välilliset kustannukset, esim. eläke- ja vakuutusmaksut, ns. henkilöstösivukulut olivat yhteensä 5,4 M€. Palkka- ja henkilöstökustannukset olivat v. 2014 yhteensä 22,3 M€. Palkkakustannusten kehitykseen vaikuttaa vuoden 2014 virka- ja työehtosopimuksen mukaisten palkankorotuksien sekä harkinnanvaraisen palkanosan käyttöönoton lisäksi henkilömäärän kasvu Kipassa.



## 6.2. Työterveyshuolto

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

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti on kertomusvuonna maksettu työterveyshuoltoon oikeutetuille työntekijöille yleislääkäritasoinen avosairaanhoito tarvittavine laboratorio- ja röntgentutkimuksineen, elintarviketyöntekijöille lakisääteiset määräaikaistarkastukset, uusien työntekijöiden työhöntulotarkastukset sekä ikäryhmätarkastukset. Työnantaja korvasi lisäksi nimettyjen työterveyslääkärien läheteellä erikoislääkärin konsultaation työkyvyn arvioimiseksi tai sairauden hoidon määrittämiseksi. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset kasvoivat edellisestä vuodesta. Kela-korvauksen jälkeen nettomenot olivat 263.604,87 euroa. Kustannuksiin vaikuttavat sairauspoissaolojen kasvu (käyntimäärät), henkilömäärän kasvu ja vaihtuvuus (mm. uusille henkilöille tehtävät työhöntulotarkastukset) sekä sairausvakuutuslain muutos, joka tuo lisävelvoitteita työterveyshuollolle sekä työnantajalle. Lisäksi työterveyshuollon kustannuksissa on mukana esim. työterveyspsykologin esimiehille tarjotun työnohjauksen kustannukset. Myös työergonomiset tarkastukset työpisteillä Kirkon taloon muuton jälkeen sisältyvät näihin kustannuksiin.

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

Työterveys	Toteuma 2010	Toteuma 2011	Toteuma 2012	Toteuma 2013	Toteuma 2014
Bruttomenot €	190.849,00	198.815,43	221.871,88	276.865,75	340.514,00
KELA:n korvaus €	54.063,85	56.094,48	58.091,35	63.734,75	76.909,13
Nettomenot €	136.789,12	142.720,95	163.780,53	204.131,00	263.604,87

Työhönsijoitustarkastukset ja lääkäriissäkäynti ikäryhmätarkastuksen yhteydessä sisältyvät asiakaskäynteihin työterveyslääkärillä tai työterveyshoitajalla. Terveystarkastuskäyntejä joko työterveyslääkärillä tai työterveyshoitajalla oli yhteensä 228 käyntiä (222 v. 2013). Sairaanhoidokäyntejä joko työterveyslääkärillä tai työterveyshoitajalla oli yhteensä 1211 (1004 v. 2013) ja erikoislääkärillä 195 (176 v. 2013). Laboratorio- tai röntgentutkimuksia tehtiin yhteensä 2092 (1739 v. 2013). Näyttöpäätelasit korvattiin 11 työntekijälle.

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

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

Työkyvyn ylläpito ja hyvinvointi on sekä henkilöstön itsensä että työnantajan asia. Työnantaja vastaa siitä, että 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 henkilökohtaisen työkykynsä ylläpidosta ja terveyttä ja toimintakykyä ylläpitävistä elämäntavoistaan, jota työnantaja voi tukea henkilöstöeduin. Esimiehiltä odotetaan henkilöstön työhyvinvoinnin tukea ja kannustusta, jolloin esim. työntekijöiden keskinäisen työmäärän tasaamisen ja töiden priorisoinnin tulisi olla kunnossa.

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

---

Työkykyä ylläpitävä toiminta kohdistuu työntekijään, työhön ja työympäristöön. Työympäristössä on kiinnitetty erityistä huomiota työergonomiaan, mikä on tärkeää toimistotyössä. Muuton yhteydessä koko henkilökunnalle hankittiin sähköllä toimivat työpöydät sekä uudet tuolit. Tuolin sai jokainen työntekijä valita kahdesta eri tuolimallista. Työfysioterapeutin tekemiä ergonomisia tarkastuksia päätteiden ääressä työskentelevien työntekijöiden työtiloissa tehtiin kertomusvuonna 20 (24 vuonna 2013). Lisäksi muuton yhteydessä henkilökunnalle tarjottiin mahdollisuutta työpisteen ergonomiseen tarkastukseen ja opastukseen. Mahdollisuuteen tarttui 41 työntekijää. Kipassa toteutettiin työpaikkaselvitys, jonka yhteydessä työfysioterapeutti katsoi myös henkilöstön työpisteet.

Työkykyä ylläpitävää toimintaa suunniteltaessa tulee huomioida terveellisen ja monipuolisen ravinnon ja säännöllisten ruokailutottumusten merkitys, kannustus liikunnan lisäämiseen ja yleensäkin hyvän fyysisen kunnon saavuttamiseen ja ylläpitoon sekä riittävän levon merkitykseen. Edellä mainitut vaikuttavat ennalta ehkäisevästi sydän- ja verisuonisairauksiin, kolesteroliarvoihin, painonhallintaan sekä auttavat henkisen hyvinvoinnin ylläpidossa. Nämä ovat tärkeitä etenkin ikääntyvän henkilöstön kohdalla. Kirkkohallitus panostaa em. asioihin mm. tarjoamalla mahdollisuuden varhaiskuntoutukseen, työpaikkaruokailuun sekä tukemalla omaehtoista liikuntaharrastusta (kulttuuri- ja liikuntasetelit).

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

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

#### **6.4. Virkistystoiminta**

---

Kirkkohallitus edistää työntekijöidensä hyvinvointia mm. jakamalla henkilöstölle kulttuuri- ja liikuntaseteleitä. Seteleitä jaettiin keväällä 15 kpl/työntekijä ja syksyllä 10 kpl/työntekijä. Etua käytti keväällä 279 (265 v. 2013) ja syksyllä 282 työntekijää (242 v. 2013). Liikunta- ja kulttuurisetelit on koettu monipuoliseksi ja sen suosio näkyy myös käyttäjien määrässä. Virkistysmäärärahaa maksettiin lisäksi kevätretken, joulujuhlan ja kerran kuussa järjestettävien yhteiskahvien kulut, sekä henkilökunnan päiväkahvien kustannukset. Kirkon talossa henkilöstölle on tarjolla päiväkahvit kahviautomaateista, jotka on sijoitettu jokaiseen kerrokseen.

#### **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 44 (174 varausvuorokautta), ja alatalossa 52 varausta (189 varausvuorokautta). Päiväkävijöiden määrää ei tilastoida, joten todellisia kävijämääriä ei tiedetä. Vainiemeä käytetään myös Kirkkohallituksen eri osastojen ja yksiköiden työkokousten paikkana.

Vainiemen nettohoitoimenot olivat 27.538 euroa (20.346 euroa vuonna 2013). Alueen rakennuksiin teetettiin normaaleja peruskunnostustöitä.

#### **6.6. Työpaikkaruokailu ja kokoustarjoilu**

---

Kirkkohallituksella oli oma henkilökuntaruokala 31.7.2014 saakka, jonka jälkeen henkilöstöravintola siirtyi Compass Group Oy:lle (Eurest) Kirkon talossa. Henkilökunta siirtyi uudelle toimijalle liikkeenluovutuksen yhteydessä. Henkilökuntalounas on tarjolla Kirkon talossa työskenteleville, Kirkkohallituksen vieraille ja talossa kokoustajille. Lounasvaihtoehtoja on kolme: peruslounas, kasvislounas ja delibuffé, johon kuuluu keitto ja ruokaisa salaatti. Henkilökunta lounastaa verotusarvon hinnalla. Henkilöstö-

ravintolassa kävi keskimäärin 90-110 Kirkkohallituksen työntekijää päivittäin. Eurest hoitaa myös Kirkkohallituksen kokouskahvitarjoilut.

Kipan henkilökunnan työpaikkaruokailu on järjestetty sopimuksin paikallisten toimijoiden kanssa.

## **6.7. Henkilöstön muistaminen**

---

### **Palvelusvuosi- merkkipäivälahjat**

Palvelusvuosien merkkivuotta viettävät kutsuttiin kansliapäällikön lounaalle esimiehineen. Palvelusvuosien perusteella henkilöstölle on annettu lahja 10, 20, 30 ja 40 palvelusvuoden perusteella. Vuonna 2014 palvelusvuosilahjoja annettiin henkilökohdaisena lahjana 40 vuoden palvelun perusteella yhdelle työntekijälle, 30 vuoden palvelun perusteella yhdelle työntekijälle ja 10 vuoden palvelun perusteella kahdelle työntekijälle.

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

### **Kunniamerkit**

Kirkkohallituksen anomuksesta myönnettiin yhteensä kolme kunniamerkkiä: yksi Suomen Valkoisen Ruusun suurristi, yksi Suomen Valkoisen Ruusun ritarimerkki, yksi Suomen Valkoisen Ruusun I luokan mitali.

## **6.8. Asunnot**

---

Kirkon keskusrahastolla on omistuksessaan 61 asuntoa. Nämä yksittäiset osakehuoneistot sijaitsevat pääsääntöisesti Helsingissä (54 asuntoa). Loput asunnoista sijaitsevat mm. Järvenpäässä, Espoossa ja Orivedellä. Asunnoista on n. 33 % vuokrattu Kirkkohallituksen työntekijöille. Kirkon keskusrahaston asuntopolitiikan mukaisesti asunnot on ensisijaisesti tarkoitettu vuokrattavaksi työntekijöille.

## **7. YHTEISTYÖTOIMIKUNTA**

---

Kirkkohallituksen ja Kirkon palvelukeskuksen yhteisen yhteistyötoimikunnan toimikausi alkoi vuoden 2014 alusta, ja päättyy vuoden 2017 lopussa. Kuluvana vuonna puheenjohtajana toimi henkilöstöpäällikkö, työsuojelupäällikkö Päivi Venäläinen ja varapuheenjohtajana controller, työsuojelupäällikkö Erja Jaatinen.

Yhteistyötoimikunnassa henkilöstön edustajina olivat Ann-Mari Holländer, työsuojeluvälituutettu, Elina Nordman, varatyösuojeluvälituutettu, yhteistyötoimikunnan sihteeri, Tuula Koskinen, pääluottamusmies, Eeva Toivari, luottamusmies, Pekka Tukeva (31.8.2014 saakka) pääluottamusmies, Jouko Järvenpää (1.9.2014 alkaen), pääluottamusmies, Marjo Hurskainen, työsuojeluvälituutettu (Kipa), Piia Niskala, varatyösuojeluvälituutettu (Kipa) ja Kirsi Leviäkangas, luottamusmies (Kipa). Työnantajan edustajina olivat Jukka Keskitalo, kansliapäällikkö, Päivi Venäläinen, henkilöstöpäällikkö, työsuojelupäällikkö ja Erja Jaatinen, controller, työsuojelupäällikkö (Kipa), asiantuntija

jajäsen Juha Kääriäinen, kiinteistöpäällikkö, varatyösuojelupäällikkö. Kertomusvuonna yhteistyötoimikunta kokoontui neljä kertaa.

Yhteistyötoimikunta käsitteli toimintavuonna yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia tehtäviä ja seuraavia asioita: yhteistyötoimikunnan toimintakertomus ja toimintasuunnitelma, työterveyshuollon määrärahojen käyttö ja työterveyshuollon asiakaspalvelun laatu ja kehittäminen, työterveyshuollon kustannukset ja korvaushakemus KELAlta, työterveyshuollon toimintakatsaus ja toimintasuunnitelma, henkilöstötilinpäätös, kirkkohallituksen budjetti sekä henkilöstömäärä, koulutusbudjetti ja koulutus v. 2015, työsuojelun toimintaohjelma, virkistystoiminnan määrärahojen käyttö ja käytön seuranta (määrärahoja jaettiin liikuntaan, kulttuuriin sekä hiljaisuuden retriittiin), virkistystoiminnan määrärahojen anomus Kirkkohallitukselta, tapaturmaseurannan raportointi, Eteläranta 8 muuton suunnittelun tilanne ja uusiin toimitiloihin liittyvät työsuojelulliset näkökulmat sekä muuton jälkeinen tilanne ja turvallisuuskoulutus. Lisäksi käsiteltiin seuraavia asioita: Kirkon palvelukeskuksen riskikartoitus, henkilöstösuunnitelman luonnos, henkilöstökyselyn sisältö, ajankohta sekä kyselyn tulokset, taloudellinen tuki ammatillisen osaamisen kehittämiseen, Vainiemen tilanne, LähiTapiolan tarjoama malli riskien arvioimiseksi, KirVesTes:n (2014-2016) uudet sisällöt (lomarahana vaihto vapaaksi, työaikamääräykset ja niiden vaikutukset työaikaan). Lisäksi asialistalla oli Kirkkohallituksen henkilöstöravintolan toiminnan järjestely uudessa toimitilassa.

Henkilöstöinfoja (yhteistoimintasopimuksen edellyttämät asiat) järjestettiin Helsingissä kaksi ja Oulussa 10. Lisäksi henkilökunnalle kerrottiin ajankohtaisista asioista kerran kuukaudessa järjestettävillä kuukausikahveilla (Helsinki) ja muissa yhteisissä tilaisuuksissa. Oulussa henkilöstöpäällikkö Päivi Venäläinen kävi lisäksi pitämässä henkilöstöinfon.

## **8. TASA-ARVO**

---

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

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

## TILASTOLIITE

### Henkilöstön määrä 2009 - 2014

Henkilöstön määrä	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Vakinaiset viranhaltijat ja työntekijät	224	222	218	254	275	312
Määräaikaiset ja projektityöntekijät	59 20,85 %	60 23,60 %	66 23,20 %	73 22,30 %	95 25,70 %	80 20,60 %
Virkavapaalla/työlomalla olevat työntekijät (sisältyy edellisiin)	(11) 3,90 %	(9) 3,20 %	(13) 4,60 %	(15) 4,60 %	(15) 4,10 %	(15) 3,82 %
<b>Yhteensä työntekijöitä</b>	<b>283</b>	<b>282</b>	<b>284</b>	<b>327</b>	<b>370</b>	<b>392</b>

### Henkilöstö tehtäväryhmittäin v. 2014

Tehtäväryhmät	Johtotaso	Asiantuntijat	Toimihenkilöt	Yhteensä
<b>Naiset</b>	20,0	102,0	150,0	272,0
<b>Miehet</b>	28,0	70,0	22,0	120,0
<b>Yhteensä</b>	48,0	172,0	172,0	392,0
%-jakauma	Johtotaso	Asiantuntijat	Toimihenkilöt	Yhteensä
<b>Naiset</b>	41,6	59,3	87,2	67,6
<b>Miehet</b>	58,3	40,7	12,8	32,4
<b>%-osuus koko henkilöstöstä</b>	12,2	43,9	43,9	

Äitiys-, isyys tai vanhempainvapaiden käyttö 2014			
	Naiset	Miehet	
Äitiys- tai isyysvapaa	6	1	
Vanhempainvapaa	3	0	
Hoitovapaa	3	2	
Yhteensä	12	3	
Tilapäinen hoitovapaa, päiviä	198	35	233

## Vainiemen kävijätilasto

Vuosi	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Ylätalo</b>											
<b>varauskerrat</b>	55	65	58	57	49	55	49	49	40	43	44
<b>varattuna vrk</b>	158	189	196	196	183	201	166	152	145	166	174
<b>Alatalo</b>											
<b>varauskerrat</b>	70	71	74	65	53	56	52	56	52	53	52
<b>varattuna vrk</b>	206	214	229	210	190	200	175	197	196	206	189

Sisäiset koulutukset (Kipa) vuonna 2014				
Koulutus	Koulutusten määrä	Osallistujamäärä	Naisia	Miehiä
Ammatilliset	16	154	140	14
Esimieskoulutus/esimiesvalmennus	5	59	44	15
Johtoryhmän valmennus	2	12	10	2
Kipan yhteiset koulutukset	3	285	245	40
Ruotsin kieli	57	399	361	38
<b>Yhteensä</b>	<b>83</b>	<b>909</b>	<b>800</b>	<b>109</b>

					Kaikki yht.	KKH
<b>Henkilöstökysely 2014</b>			<b>2008</b>	<b>2011</b>	<b>2014</b>	<b>2014</b>
Vertailu			81 %	85 %	79 %	82 %
Vastaajia			yht. 201	yht. 205	yht. 265	yht. 190
Tyytyväisyys fyysiseen työympäristöön ja työolosuhteisiin			3,82	3,81	3,76	3,76
Työtilojen tarkoituksenmukaisuus			3,9	3,77	3,72	3,65
Työturvallisuuden taso			4,11	4,17	4,14	4,06
Työvälineiden toiminta, laatu ja kunto			4	3,8	3,83	3,74
Tyytyväisyys kokonaisuutena työn sisältöön			3,67	3,77	3,69	3,74
Työn päämäärien ja tavoitteiden selkeys			3,71	3,7	3,73	3,72
Työn haastavuus ja kiinnostavuus			4,19	4,17	4,1	4,23
Tyytyväisyys ammattitaidon ja kykyjen käytön mahdollisuuteen			3,93	3,9	3,8	3,91
Työmotivaatio kokonaisuutena			3,9	3,89	3,86	3,93
Työaikani riittää työtehtävien tekemiseen			3,05	3,36	3,3	3,23
Tunnen että voimavarani riittävät selviytymään työteht.			3,8	3,92	3,86	3,81
Pystyn vaikuttamaan omaan työhöni ja sen sisältöön			3,79	3,87	3,58	3,74
Tunnen että työni on merkityksellistä			4,14	4,02	4,04	4,14
Työnantaja tarjoaa riittävästi koulutusta			3,67	3,76	3,57	3,76
Olen tyytyväinen urakehitysmahdollisuuksiini			3,05	3,05	3,14	3,17
Saan työssäni käyttää kykijäni ja ammattitaitoani			3,96	3,96	3,91	4,06
Tyytyväisyys lähiesimiehen johtamistapaan kokonaisuutena			3,55	3,62	3,68	3,69
Vastuun antaminen			3,98	4,13	4,14	4,19
Palautteen saaminen			3,42	3,41	3,61	3,61
Esimiehen kannustavuus			3,6	3,72	3,7	3,73
Esimiehen antama tuki ja neuvonta			3,47	3,51	3,57	3,6
Töiden organisointi yksikössä			3,12	3,21	3,27	3,27
Esimiehen oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus			3,65	3,92	3,87	3,9
Tiedonkulku esimieheltä			3,23	3,48	3,52	3,52
Kehityskeskustelujen käyminen; kyllä vastaajat %			59	75,1	91,6	91,6
Tyytyväisyys työilmapiiriin ja yhteishenkeen KKH:ssa			3,28	3,46	3,36	3,34
Oman yksikön sisäinen ilmapiiri ja yhteistyö			3,66	3,75	3,77	3,8
Työntekijöiden keskinäinen auttaminen			3,81	3,9	3,91	3,92
Tiedottaminen oman osaston ja yksikön toiminnasta ja asioista			3,27	3,44	3,46	3,5
Tiedon ja osaamisen siirtyminen työyhteisöissäni			3,1	3,33	3,3	3,36
Työpaikalla keskustellaan työtehtävistä, tavoitteista			3,14	3,42	3,53	3,51
Työpaikkakiusaamisen kokemus; kyllä vastaajat %			12	13,2	10	9
Kuinka tyytyväinen olet kokonaisuutena työnantajasi			3,64	3,75	3,65	3,61
Työpaikan identiteetti kirkon työyhteisössä			3,34	3,48	3,39	3,37
Kirkon ja Kirkkohallituksen strategiasta, tavoitteista tied.			3,23	3,29	3,24	3,21
Kirkkohallituksen julkisuuskuva työnantajana			3,04	3,18	3,3	3,18
Kirkkohallituksen strategiasta tietäminen		Kyllä vastaajat %		89,3	79	86
Strategian vaikutus työn sisältöön				3,07	3,31	3,35
Palkkaus on oikeudenmukaista ja kannustavaa			2,87	3,04	2,87	3,03
Huolehditaan henkilöstön hyvinvoinnista			3,37	3,65	3,42	3,44
Toteutuu sukupuolten välinen tasa-arvo			3,54	3,85	3,73	3,69
Toteutuu eri ikäisten tasa-arvo			3,5	3,76	3,71	3,65
Toteutuu uusien ja pitkään olleiden tasa-arvo			3,15	3,51	3,48	3,42
Halukkuus työpaikan vaihtamiseen lähitulevaisuudessa			2,79	2,76	2,74	2,69
Arvostan kuulumistani tähän organisaatioon			3,9	3,9	3,88	3,9
Suositelisitko Kirkkohallitusta työpaikaksi; kyllä vastaajat %			81	81,5	83	83
Osallistuminen työkykyä ylläpitävään toimintaan; kyllä vastaajat %			77,6	84,4	87	84
Sukupuolisen häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kokemus;						
kyllä vastaajat %				4,9	4,5	3,2
Kaikkien kysymysten keskiarvo yht.			<b>3,56</b>	<b>3,65</b>	<b>3,63</b>	<b>3,64</b>







# KIRKKOHALLITUS<sup>†</sup>

ISSN 1458-1221

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