

Henkilöstötilinpäätös 2012

SISÄLLYS

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2012	4
Kansliapäällikön puheenvuoro	4
Mikä on henkilöstötilinpäätös?	5
HENKILÖSTÖJOHTAMINEN KIRKKOHALLITUKSESSA	5
TÄRKEIMMÄT TAPAHTUMAT VUODEN 2012 AIKANA.....	6
1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE.....	7
1.2. Kirkkohallituksen organisaatio	7
1.3. Henkilöstö.....	8
1.4. Henkilöstö tehtäväryhmittäin.....	10
1.5. Henkilöstön ikäjakauma	11
2. TYÖAIKA.....	12
2.1. Työajan jakautuminen	12
2.2. Henkilökunnan matkapäivät ja matkakustannukset	12
3. OSAAMISPÄÄOMA JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN	13
3.1. Koulutusrakenne	13
3.2. Henkilöstön kehittäminen	13
3.3. Työhön perehdyttäminen.....	15
4. HENKILÖSTÖN SAATAVUUS JA SITOUTUMINEN	15
4.1. Palvelusuhteen kesto.....	15
4.2. Vaihtuvuus.....	16
4.3. Henkilöstön sitoutuminen	16
4.4. Rekrytointi	17
5. HENKILÖSTÖN TILA JA TOIMINTAKYKY	18
5.1. Sairauspoissaolot.....	18
5.2. Työtapaturmat.....	19
5.3. Henkilöstökysely.....	20
6. PANOSTUKSET HENKILÖSTÖÖN.....	20
6.1. Palkka- ja henkilöstökustannukset	20
6.2. Työterveyshuolto.....	21
6.3. Työkyvyn ylläpito ja hyvinvointi.....	22
6.4. Virkistystoiminnan määräraha	23
6.5. Vainiemi.....	23
6.6. Työpaikkaruokailu ja kokoustarjoilu.....	24
6.7. Henkilöstön muistaminen	24
6.8. Asunnot	24
7. YHTEISTYÖTOIMIKUNTA	25
8. TASA-ARVO	25
TILASTOLIITE	26

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2012

Kansliapäällikön puheenvuoro

Työ Kirkkohallituksessa pohjautuu kirkon perustehtävään, joka on Meidän kirkko -strategian mukaan kutsua ihmisiä armollisen Jumalan yhteyteen, tuoda elämään kestävä perusta ja rohkaista välittämään lähimmäisistä ja luomakunnasta. Kirkkohallituksen tehtävänä on tukea kaikkea tätä hoitamalla kirkon yhteistä hallintoa, taloutta ja toimintaa.

Kirkkohallituksen Vaikuttamisen kirkko -strategiassa toiminnan painopisteeksi on asetettu vaikuttamistoiminta. Kirkkohallitus pyrkii vuorovaikutteisen vaikuttamistoiminnan avulla varmistamaan, että seurakuntien ja kirkon toimintaedellytykset säilyisivät nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa.

Samaisessa strategiassa on asetettu tavoite, että kirkkohallitus on vastuullinen työyhteisö, johon ihmiset haluavat tulla töihin. Tämä tavoite ohjaa henkilöstöhallintoamme. Kirkkohallituksessa on hyvin erilaisia tehtäviä. Kaikkia yhdistää kuitenkin tavoite palvella kirkkoa kunkin omalla paikallaan.

Kirkkohallitus on luonteeltaan asiantuntijaorganisaatio ja se asettaa haasteita osaamisen johtamiselle. Tähän liittyy viime vuonna ja edelleen käynnissä ollut osaamiskartoitus. Jotta kirkkohallituksessa tehtävällä työllä voidaan rakentaa seurakuntien, hiippakuntien ja koko kirkon tulevaisuuden hyväksi, olemme kiinnittäneet huomiota työn tekemisen edellytyksiin, työssä jaksamiseen, työterveyshuoltoon, työsuojeluun ja työyhteisön kehittämiseen.

Kirkkohallitus tarjoaa mielenkiintoisia tehtäviä, näköalapaikan kirkon elämään. Reilun vuoden kuluttua henkilöstö on uuden edessä, kun virasto muuttaa uuteen toimitilaan Eteläranta 8:aan. Uusi toimitila tarjoaa mahdollisuuden uudistaa myös työn tekemisen tapoja.

Jukka Keskitalo, kansliapäällikkö

Mikä henkilöstötilinpäätös on?

Henkilöstötilinpäätös kuvaa Kirkkohallituksen tilannetta 31.12.2012. Tiedot on kerätty pääosin Status –palkanlaskennan ja henkilöstöhallinnon ohjelmasta. Tähän henkilöstötilinpäätökseen ei ole sisällytetty tietoja tuomiokapitulien henkilökunnasta. Tilinpäätöstä lukevalle tiedoksi, että se sisältää myös Kirkon palvelukeskuksen henkilökunnan. Tämä näkyy monissa tilastoissa muutoksena edelliseen vuoteen nähden mm. henkilöstömäärässä, rakenteessa, palvelussuhteissa.

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

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

Henkilöstötilinpäätös annetaan kirkolliskokoukselle, Kirkkohallitukselle ja henkilökunnalle. Henkilöstötilinpäätöksen varsinaisessa tekstiosuudessa käsitellään vuoden 2012 tilannetta ja lopussa on erillinen tilastoliite, jossa on esillä eri aihealueiden pidemmän aikavälin tilastomateriaali.

HENKILÖSTÖJOHTAMINEN KIRKKOHALLITUKSESSA

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

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

Henkilöstötoiminnassa Kirkkohallituksen tavoitteena on toteuttaa oikeudenmukaista ja kilpailukykyistä henkilöstöpolitiikkaa. Kirkkohallitus on työnantaja, joka arvostaa henkilöstön osaamista, henkilöstöllä on mahdollisuus kehittyä työtehtävässään. Tavoitteenamme on kannustava työilmapiiri, arvostamme pidempiaikaisia työsuhteita, 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 toimintaa ja suoriutumista työlle asetetuista tavoitteista. Henkilöstöyksikön visio on olla talon työntekijöitä varten.

Henkilöstöyksikkö kuuluu Kirkkohallituksen organisaatiossa kansliapäällikön toimistoon. Yksikössämme työskentelevät henkilöstöpäällikkö, henkilöstösihteeri ja toimistos sihteeri. Toimintaamme kuuluu myös Kirkkohallituksen ruokapalvelut, jossa emännän lisäksi työskentelee kokoustarjoilija, kaksi keittäjää ja keittiöapulainen.

TÄRKEIMMÄT TAPAHTUMAT VUODEN 2012 AIKANA

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

Henkilöstöyksikön työskentelyyn on merkittävästi vaikuttanut palkanlaskennan ulkoistaminen Rauhala Yhtiöihin maaliskuussa 2012. Olemme toimineet tämän yhteistyön koordinaattoreina, tietojen välittäjinä palveluntuottajalle sekä palkanlaskennan oikeellisuuden tarkastajina. Palkanlaskenta siirtyy Kirkon palvelukeskukseen vuoden 2014 alusta lähtien.

Kertomusvuonna henkilöstön rekrytointiin liittyviä tehtäviä on edelleen ollut paljon. Kirkon palvelukeskuksen perustaminen on näkynyt monella tavoin henkilöstöyksikön työssä, mm. henkilöstöasioiden ohjauksena ja palvelukeskuksen henkilöstötehtäviä hoitavien henkilöiden neuvontana ja perehdyttämisenä.

Henkilöstösihteeri, henkilöstöpäällikkö ja henkilöstöravintolan emäntä ovat osallistuneet Kirkkohallituksen ympäristöohjelmaa valmistelevan ympäristötyöryhmän työskentelyyn. Kirkkohallitukselle myönnettiin Kirkon ympäristödiplomi 11.12.2012. Henkilöstösihteeri ja henkilöstöpäällikkö osallistuivat myös nettineuvottelutyöryhmän työskentelyyn.

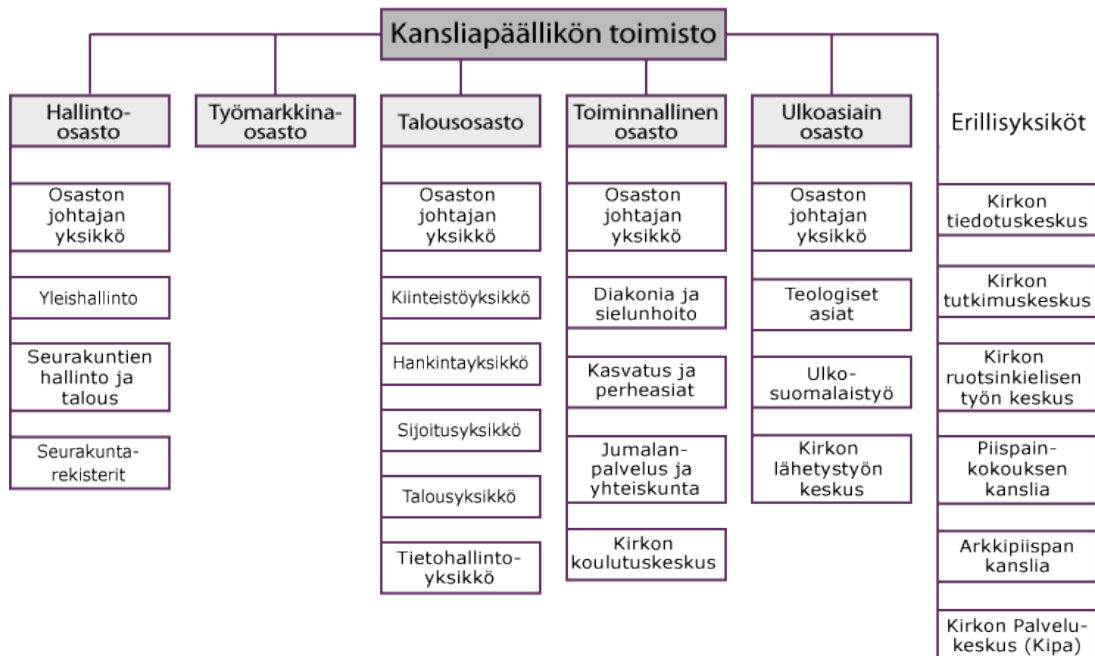
Kertomusvuoden aikana on valmistauduttu harkinnanvaraisen palkanosan käyttöönottoon kouluttamalla esimiehiä Kirkkohallituksen suorituksen arvioinnin malliin ja kehityskeskustelujen käymiseen palkanosan edellyttämällä tavalla vuoden 2013 aikana.

Syksyllä 2011 käynnistynyt osaamisen johtamisen hanke jatkui vuoden 2012 ajan. Hankkeen projektipäällikkönä toimi maaliskuuhun 2012 saakka TM Terhi Jormakka, ja heinäkuusta alkaen TT Harri Palmu. Hankkeen asiantuntijayhteistyökumppanina on KTT Paula Kirjavainen. Hanke päättyi kesäkuussa 2013.

1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

1.2. Kirkkohallituksen organisaatio

Oheinen kaavio kertoo kirkkohallituksen organisaatorakenteen ja henkilöstön määrän eri osastoissa ja yksiköissä (kirjavahvuus 31.12.2012). Suurin henkilöstömäärä on toiminnallisessa osastossa, seuraavaksi talousosastossa ja Kirkon tiedotuskeskuksessa.



Henkilömäärä osastoittain 31.12.2012

Osasto	Lyhenne	Henkilöstöä
Kansliapäällikön toimisto	KPT	13
Hallinto-osasto	HaO	28
Työmarkkinaosasto	TMO	8
Talousosasto	TaO	44
Toiminnallinen osasto	To	74
Ulkoasiain osasto (sis. turistipapit ja -kanttorit)	KUO	34
Kirkon tiedotuskeskus	KT	43
Kirkon tutkimuskeskus	KTK	10
Kirkon ruotsinkielisen työn keskus	KRTK	20
Piispainkokouksen kanslia	PK	3
Arkkipiispan kanslia	APK	3
Kirkon palvelukeskus	Kipa	47
Kirkkohallitus yhteensä		327

1.3. Henkilöstö

Kirkkohallituksessa työskenteli 31.12.2012 yhteensä 327 henkilöä, tästä vakinaista henkilökuntaa oli 254 työntekijää. Erilaisissa määräaikaissa viroissa tai toimissa, kuten projektitehtävissä tai toisen työntekijän sijaisena oli 73 työntekijää. Vuoden vaihteessa virkavapaalla tai työlomalla oli 15 työntekijää. Henkilömäärän kasvu tulee Kirkon palvelukeskuksen käynnistymisestä, vuoden aikana Kipaan rekrytointiin 36 henkilöä. Muun Kirkkohallituksen henkilömäärä oli edellisen vuoden tasolla. Henkilöstömäärää kuvaavissa taulukoissa ja tilastoissa on huomioitava, että ne sisältävät myös virkavapaalla tai työlomalla olevat työntekijät. Sivutoimiset työntekijät eivät sisälly kaikkiin taulukkoihin, koska heille ei ole määritelty työaika. Henkilömäärän vähenee vuoden 2013 alussa, jolloin päättyy mm. pidempiaikaisia määräaikaista paimonistehankkeisiin liittyviä palvelussuhteita.

	Määräaikaiset	Vakinaiset	Yhteensä
Naiset	48 21,8 %	172 78,2 %	220 67,3 %
Miehet	25 23,4 %	82 76,6 %	107 32,7 %
Kaikki yhteensä	73 22,3 %	254 77,7 %	327 100 %

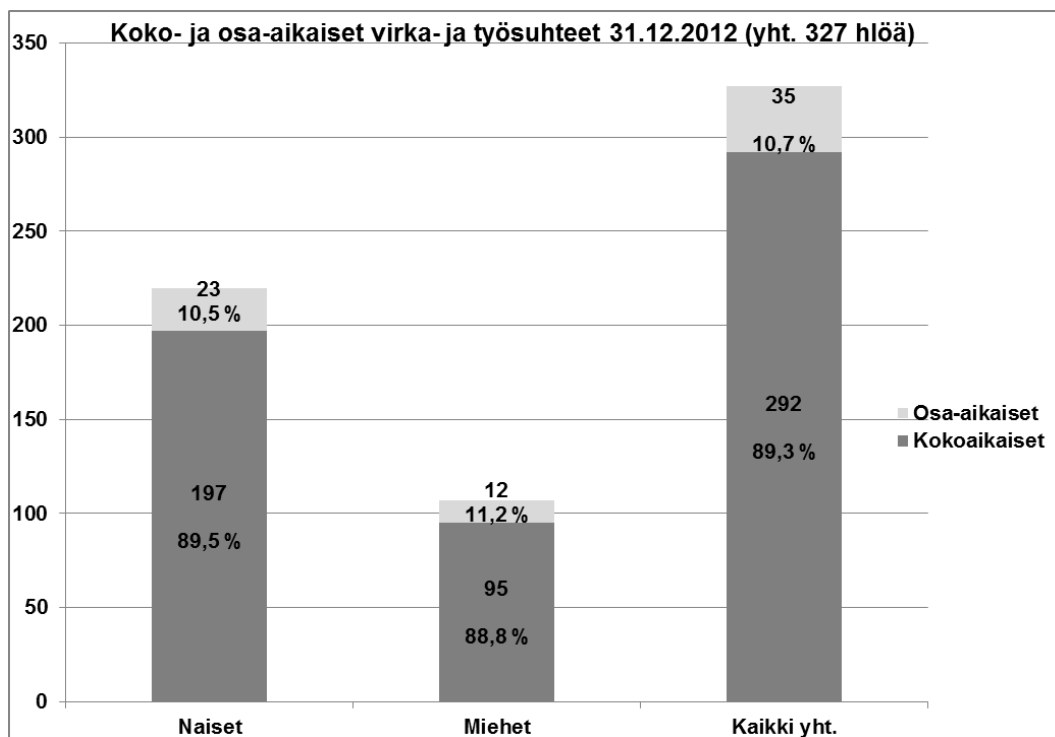
Määräaikaista palvelussuhteita oli eniten vuoden aikana toiminnallisessa osastossa, tiedotuskeskuksessa (Hengellinen elämä verkossa) ja Kirkon ulkoasiain osastossa, jossa suuri määräaikaisten määrä johtuu ulkomaan turistityön henkilöistä (11 henkilöä).

Vuorotteluvapaalla oli vuoden aikana kuusi työntekijää ja osa-aikaeläkkeellä on ollut yksi työntekijä. Sivutoimisia työntekijöitä oli vuoden aikana kolme. Kokoaikaista etätöitä vuoden aikana teki yhdeksän työntekijää. Osittaista etätöitä teki vuoden aikana yhdeksän työntekijää. Kokoaikaisen, osittaisen ja satunnaisenkin etätöiden määrä on nousussa; erityisesti projekteihin ja hankkeisiin on ollut tarve palkata osaavaa henkilöstöä pääkaupunkiseudun ulkopuolelta. Tietotekniikan kehitys ja muut apuvälineet, mm. nettineuvottelu, ovat helpottaneet etätöiden sujuvuutta.

Määräaikaista henkilöitä oli suhteessa koko henkilömäärään edellisen vuoden verran, mutta kokonaisuutena määräaikaisten lukumäärä on Kirkkohallituksessa korkea. Vaikka Kirkkohallituksen tavoitteena ei ole määräaikaistensa lisääminen, on näitä työsuhteita tarvittu mm. tilapäisen työruuhkan tasoittamiseksi, projektitehtäviin, harjoittelijoille, ulkomaantöiden turistikortteille sekä kanttoreille sekä sijaisuuksien hoitajille (hoito-, vuorottelu-, vanhempainvapaiden tai opintovapaiden ajaksi).

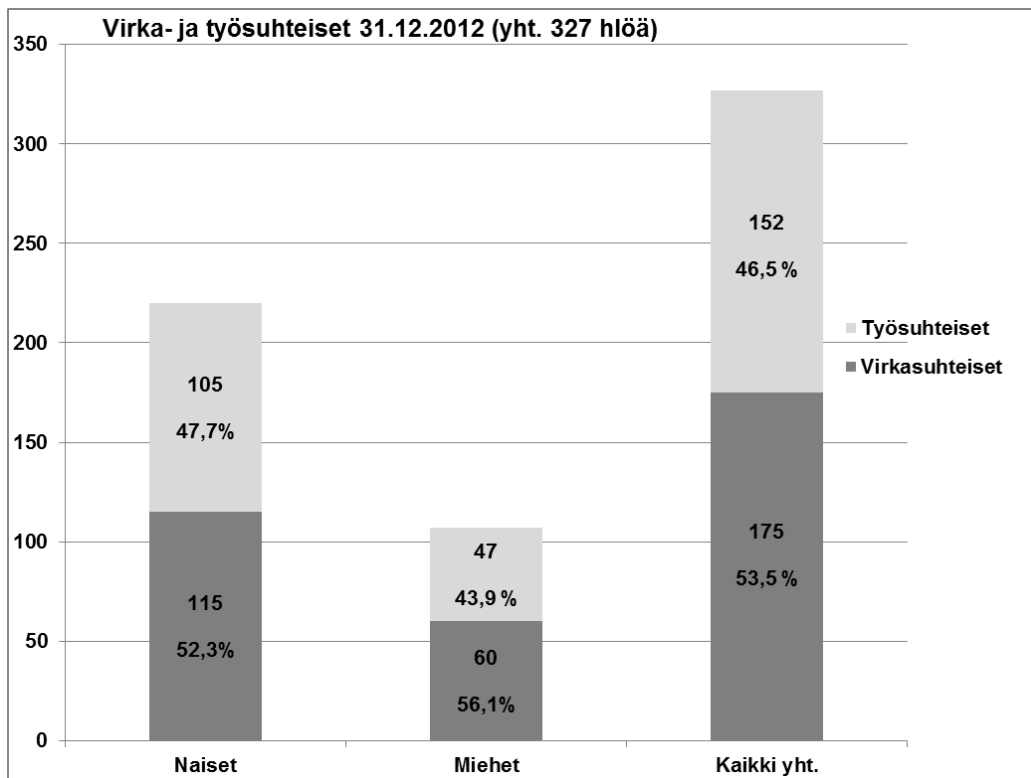
Määräaikaistensa kertovat myös siitä, että Kirkkohallituksen tehtävänä on projektiluonteisesti hoitaa sille uskottuja tehtäviä, joihin omat henkilöresurssit eivät riitä. Määräaikaistensa vaikuttavat myös vakinaisen henkilöstön työhön ja organisaation perustehtävästä selviytymiseen. Uuden henkilön perehdyttäminen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

Kokoaikaista henkilöstöä oli vuoden 2012 lopussa 292 työntekijää (89,3 %) ja osa-aikaisia työntekijöitä oli 35 (10,7 %, näistä miehiä oli 12 ja naisia 23).¹ Osa-aikaisten määrä on hivenen edellistä vuotta pienempi. Naisista oli kokoaikaisia 89,5 % ja osa-aikaisia 10,5 %. Miehistä oli kokoaikaisia 88,8 % ja osa-aikaisia 11,2 %. Osa-aikaisten suuri määrä johtuu lähinnä ulkomaantyön turistikapin ja kanttorin tehtäviä hoitavista sekä hengellinen elämä verkossa –hankkeen henkilöistä, mutta myös esim. osittaisella hoitovapaalla olevista.



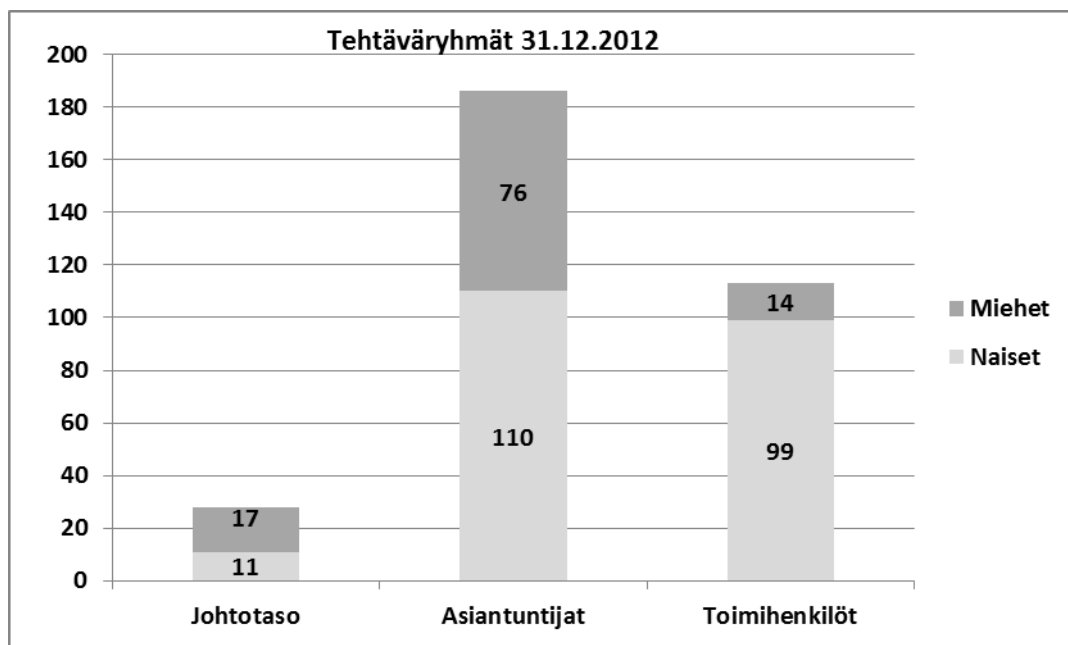
Virkasuhteisia henkilöitä oli kertomusvuoden lopussa 175 (53,5 %, heistä naisia 115, miehiä 60) ja työsuhteisia 152 (46,5 %, heistä naisia 105 ja miehiä 47). Työsuhteisten määrä, pääosin Kipan henkilöstöstä joutuen, on edelliseen vuoteen verrattuna kasvanut. Miesten suhteellisen suuri osuus työsuhteisessä henkilöstössä selittyy osittain sillä, että esimerkiksi tietohallinnon tehtävissä olevat henkilöt ovat työsuhteisia, myös kirkon ulkomaantyön turistikapissa olevat.

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



1.4. Henkilöstö tehtäväryhmittäin

Kertomusvuonna johtotason tehtävissä oli naisia 11 henkilöä ja miehiä 17, joten naisia on näissä tehtävissä edelleen vähemmän, vaikkakin ero on edelliseen vuoteen verrattuna kaventunut. Asiantuntijatehtävissä tilanne vaihtuu. Naisia näissä tehtävissä oli 110 ja miehiä 76. Toimihenkilötehtävissä (naisia 99 ja miehiä 14) naisten osuus on kaikkein suurin, johtuen tehtävien luonteesta ja etenkin Kipan henkilöstörakenteesta. Kipassa naisten osuus henkilömäärästä oli 91 %, ja suurin osa henkilöstöstä, 86 %, työskenteli toimihenkilötehtävissä. Myös asiantuntijatehtävissä naisten osuus on noussut. Toimihenkilötehtäviin (muihin kuin tietohallinnon tehtäviin) on vaikea rekrytoida miehiä, koska heitä ei hakijoiden joukossa yleensä ole.

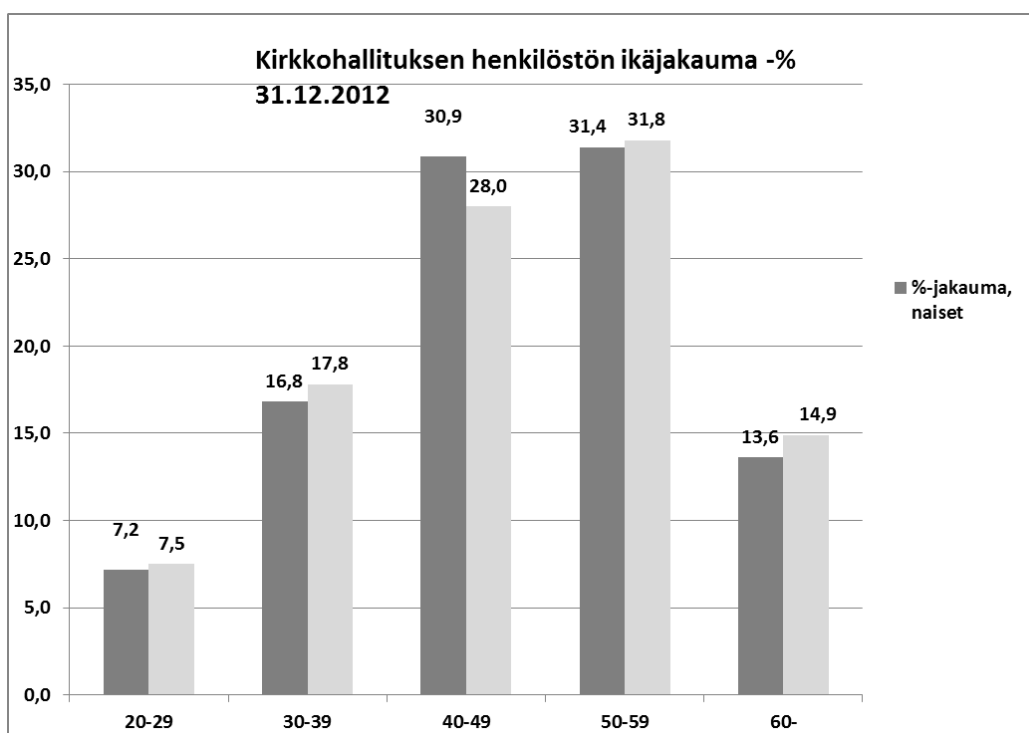


1.5. Henkilöstön ikäjakauma

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

Kirkkohallituksen henkilökunnan keski-ikä on korkea, 47 vuotta 9 kuukautta, vaikka se on hieman laskenut; naisten puolella vuodella ja miesten seitsemällä kuukaudella (keski-ikä naiset 47 v. 8 kk, miehet 47 v. 10 kk).

Henkilöstön ”ikäntyminen” näkyy myös siinä, että henkilöstöä oli vuoden 2012 lopussa eniten ikäryhmissä 50-59 -vuotiaat, seuraavina 40-49 -vuotiaat. Alle 40-vuotiaita oli yhteensä 80, mikä on 24,5 % koko henkilökunnasta, ja yli 50-vuotiaita työntekijöitä puolestaan oli 45,5 % (149 työntekijää).



Kertomusvuonna eläkkeelle siirtyi 9 työntekijää. Ikäryhmään 60-vuotiaat ja tätä vanhemmat sijoittuu 37 henkilöä, joten lähimpien vuosien aikana on edelleen odotettavissa vaihtuvuutta eläkkeelle siirtymisen myötä.

Eläköityminen yhdessä 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. Kilpailu hyvistä hakijoista tulee olemaan todellista. Tällöin on oleellista se, millainen kuva Kirkkohallituksesta työnantajana

yleensä työmarkkinoille välittyä, sen roolista kirkon keskushallintona ja eri tehtävien haasteellisuudesta. Tässä mielessä myös henkilöstötoiminnolla ja tavalla, jolla henkilöstöasioita hoidetaan, on merkitystä työntajakuvan luomisessa.

2. TYÖAIKA

2.1. Työajan jakautuminen

Kirkkohallituksen henkilökunnan säännöllinen vuosityöaika oli 541 925 tuntia (492 287 tuntia v. 2011) ajalla 1.1.-31.12.2012 ja tekemätön vuosityöaika oli 87 211 tuntia (87 986 tuntia v. 2011). Tekemätön vuosityöaika sisältää vuosilomat, sairauspoissaolot, tapaturmat, perhevapaat ja muut palkalliset ja palkattomat vapaat. Tekevämmän vuosityöajan (16,1 %) suhteellinen osuus sekä absoluuttinen tuntimäärä oli edelliseen vuoteen verrattuna vähentynyt (17,9 % v. 2011). Tilannetta selittänee se, että Kipaan rekrytoitiin paljon uutta henkilöstöä, jolle ei vielä v. 2012 kertynyt esim. vuosilomia. Myös sairauspoissaolojen määrä oli edellistä vuotta pienempi.

Lisä- ja ylitöitä korvattiin tai annettiin vapaa-aikana yhteensä 8874,25 tuntia (lisätöitä 2142 tuntia ja ylitöitä 6732,25 tuntia). Lisä- ja ylityötunteja korvattiin työaikamääräysten piirissä olevalle henkilöstölle (sekä koko- että osa-aikaiset) kertomusvuoden aikana 2720 tuntia (2435 tuntia v. 2011).

Lisä- ja ylitöiden osuus oli säännöllisestä vuosityöajasta suhteutettuna 1,64 % (2,3 % v. 2011), mikä on verrattuna toimihenkilötyöhön yleensä edelleen melko korkea määrä ja vahvistaa henkilöstökyselyn viestin siitä, ettei työaika riitä työn tekemiseen. Asiantuntija- ja esimiestyön luonteeseen Kirkkohallituksessa kuuluu se, että työtä tehdään erilaisissa kokouksissa, neuvotteluissa ja verkostojen palaverissa, usein työpaikan ja työajan ulkopuolella. Merkittävä osa työajasta, keskimäärin päivä viikossa, käytetään erilaisissa kokouksissa. Suuri kokousten ja palaverien määräkin omalta osaltaan lisää esim. ylityön tarvetta ja tätä kautta työn henkistä ja fyysistä kuormittavuutta.

Satunnaisia etätyöpäiviä henkilökunnalla oli kertomusvuonna 744 päivää (832 päivää v. 2011) ja niitä teki 78 työntekijää (79 työntekijää v. 2011). Satunnaisia etätyöpäiviä tehneistä 46 oli naisia, miehiä 30.

2.2. Henkilökunnan matkapäivät ja matkakustannukset

Kirkkohallituksen asiantuntijatyö sisältää edelleen runsaasti matkustamista, vaikka uusia työtapoja, mm. nettineuvottelumahdollisuus, on otettu käyttöön vuoden 2012 aikana. Pitkällä aikavälillä matkapäivien suunta on laskeva, mutta niiden osuus kokonaistyöajasta laskettuna on edelleen korkea, 6,6 % (v. 2011 yht. 7,4 %). Matkapäivät eivät jakaudu tasaisesti koko henkilöstölle. Ne keskittyvät etenkin asiantuntija- ja esimiesryhmille, joten joidenkin kohdalla matkapäivien osuus työajasta on poikkeuksellisen suuri. Kotimaan matkapäiviä oli 3853 päivää (3696 v. 2011) ja ulkomaan matkapäiviä oli 1085 päivää (1362 v. 2011), yhteensä matkapäiviä vuoden 2012 aikana oli 4723. Matkapäivät on saatu M2 matka- ja kuluhallintajärjestelmästä.

Matkakustannukset yhteensä olivat 863.740 euroa (v. 2011 yht. 934.074 euroa), josta kotimaan matkojen osuus oli 405.601 (459.953 vuonna 2011) ja ulkomaan matkojen 458.139 (474.121 vuonna 2011).

Nettineuvottelujärjestelmän odotetaan tuovan tulevaisuudessa vielä lisää säästöä sekä matkakustannuksiin että matkoihin käytettyyn aikaan, kun kokemukset järjestelmän käyttöönnotosta karttavat.

3. OSAAMISPÄÄOMA JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

3.1. Koulutusrakenne

Henkilöstön koulutustietoja kuvataan Tilastokeskuksen koulutusluokituksen mukaisesti.

Kirkkohallituksen asiantuntijatyön luonne näkyy siinä, että henkilökunta on hyvin koulutettua. Korkeakoulututkinnon suorittaneita oli 63,6 % henkilöstöstä (208 henkilöä). Henkilöstö toimii sekä syvällistä että laajaa asiantuntijuutta edellyttävässä itsenäisessä tehtävässä, mikä henkilöstöjohtamisessa tarkoittaa asiantuntijaorganisaation johtamisen erityispiirteiden tunnistamista ja huomioimista.

Koulutusrakenne 2012	Naiset	Miehet	Yhteensä
Ei tutkintoa	4	4	8
Keskiaste	34	11	45
Alin korkea-aste	54	11	65
Alempi korkeakoulu	31	11	42
Ylempi korkeakoulu	82	56	138
Tutkijakoulutus	15	13	28
Muu	1	0	1
Tutkinnon suorittaneet	216	104	320
Yhteensä	220	107	327

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

3.2. Henkilöstön kehittäminen

Vuoden 2012 aikana osastoissa ja yksiköissä on työstetty osaamisen johtamisen hankkeen avulla tulevaisuuden osaamistarpeita ja osaamisen suuntaamista Kirkkohallituksen strategian mukaisesti. Työn tulosten yhteenveto valmistuu vuoden 2013 puolella, mutta jo nyt on osaamista, tehtäväkuvia ja toimintaa lähdetty suuntaamaan kartoituksen mukaisesti niissä osastoissa, jossa kartoitustyö on saatu valmiiksi.

Yhteisenä koulutushankkeena on ollut nettineuvottelujärjestelmän käyttöönoton valmennus info-tietoiskuin sekä Datafrankin järjestämän koulutuksen avulla. Lisäksi yksikköihin on koulutettu tukihenkilöitä opastamaan muuta henkilöstöä järjestelmän käytössä.

Henkilöstökoulutuksen toteutuminen 2012

Koulutuskyselyyn vastasi 181 työntekijää, mikä oli 70 % kyselyyn kutsutuista. Kyselyyn vastanneista oli vakinaisessa virassa tai työsuhteessa 164 henkilöä ja määräaikaisessa 17 henkilöä. Vastaajista 32 henkilöä kertoi olevansa uusi työntekijä; näistä 28 ilmoitti yksikön järjestäneen työhön perehdyttämistä.

Vuosittainen koulutussuunnitelma oli tehty kuudessa osastossa. Yksikkökohtainen koulutussuunnitelma oli 14 yksiköllä. Henkilöstökoulutukseen käytettiin kertomusvuonna 249.684 euroa, mikä sisältää Kirkkohallituksen yhteisen koulutuksen määrärahan 38.000 euroa. Henkilökohtaista kehittymistä käsitellään vuosittain kehityskeskusteluissa. Huomattava osa henkilöstön kehittämistä tapahtuu Kirkkohallituksessa myös muodollisen koulutuksen ulkopuolella erilaisissa työryhmissä, kehittämishankkeissa, projekteissa sekä työssä oppimalla, koska työn ja tehtäväalueen kehittäminen on osa työtehtävää.

Yksiköiden ja osastojen järjestämään työyhteisökoulutukseen osallistuttiin seuraavasti:

- Yksiköiden järjestämään työyhteisökoulutukseen osallistui 51 henkilöä, joista naisia oli 33 ja miehiä 18. Yksikkökohtaiseen työyhteisökoulutukseen käytettiin yhteensä 157 päivää.
- Osastokohtaiseen työyhteisökoulutukseen osallistui 64 henkilöä, joista naisia oli 47, miehiä 17. Koulutuspäiviä käytettiin 217 päivää.

Kirkkohallituksen pelkästään omalle henkilöstölleen järjestämään henkilöstökoulutuksen osallistuminen:

- atk-koulutus: 34 naista, 14 miestä, koulutuspäiviä yhteensä 70
- kielikoulutus: 14 naista, 4 miestä, koulutuspäiviä yhteensä 140
- muu koulutus: 26 naista, 7 miestä, koulutuspäiviä yhteensä 74.

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

- 40 henkilöä, joista naisia oli 24 ja miehiä 16. Koulutuspäiviä henkilöillä oli yhteensä 112.

Muiden tahojen järjestämä koulutus:

- 62 henkilöä, joista naisia 42 ja miehiä 20. Koulutuspäiviä oli yhteensä 241.

Kirkkohallitus hankki lisää Datafrank Oy:n atk-koulutuskortteja, koska ne on todettu joustavaksi tavaksi kouluttaa henkilöstöä. Vuonna 2012 kortista käytettiin 12 koulutuspaikkaa (osallistujia oli InDesign 4, Excel 2 sekä Outlook 2, kaikki osallistujat olivat naisia).

Edellä mainittujen lisäksi järjestettiin kaikille tarjottavaa yhteistä koulutusta yhteensä 12 erilaista koulutustapahtumaa. Yhteiseen koulutukseen osallistui henkilökunnasta 224 henkilöä (naisia 103, miehiä 71). Koulutuksen aihepiirit on lueteltu tilastoliittees-

sä. Sihteerien vuosittainen ammattia tukeva koulutus maksettiin myös yhteisen koulutuksen määrärahasta.

Kertomusvuonna toimisto-ohjelmien versiot vaihtuivat ja henkilöstölle varattiin työaikaa käytettäväksi MSOffice2010-koulutuksiin.

Esimiesvalmennuksessa painopiste oli harkinnanvaraisen palkanosan valmennuksissa, joihin osallistui 27 esimiestehtävässä olevaa. Esimiestyön coaching-prosessiin osallistui 7 henkilöä (miehiä 5, naisia 2) ja HAUS Joko koulutusohjelmaan 1 henkilö.

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

3.3. Työhön perehdyttäminen

Henkilöstöyksikön antaman alkuperehdytyksen jälkeen perehdyttämistä vastuu on pääsääntöisesti osastojen ja yksiköiden esimiehillä ja työntekijöillä. Uusille työntekijöille järjestettiin kirkon toimituksessa kaksi yhteistä perehdyttämispäivä (Työssä Kirkkohallituksessa -päivä), johon osallistui yhteensä 21 työntekijää. Uuden henkilön perehdyttämiseen on kuulunut myös henkilöstöpäällikön pitämä perehdyttämispalaveri mahdollisimman pian työhöntulon jälkeen.

Kipa on järjestänyt oman perehdyttämisen, mutta Kirkkohallituksen henkilöstöpäällikkö sekä työsuojeluvaltuutettu ovat osallistuneet henkilöstön perehdyttämiseen Oulussa.

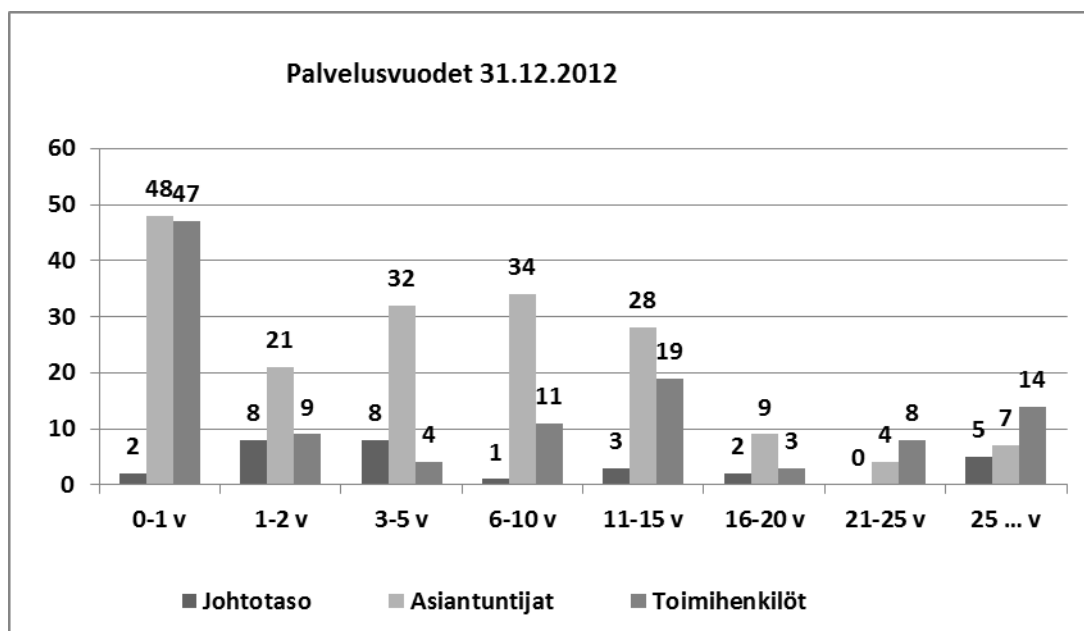
Ulkomailla työskenteleville siirtolaispapeille ja vapaaehtoisille työntekijöille on ulko-suomalaisyhteistyön yksikkö järjestänyt omat tilaisuutensa. Kirkkohallituksen intranetissä Katajanetissä on perehdytysmateriaalia yksiköiden tueksi ja perehdyttämistä on tuettu kouluttamalla yksiköiden henkilöstöä perehdyttämisen järjestämiseen.

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

4. HENKILÖSTÖN SAATAVUUS JA SITOUTUMINEN

4.1. Palvelusuhteen kesto

Henkilöstön työhistoriaa kuvataan nykyisen työnantajan palveluksessa oloaikana (nykyisen palvelussuhteen alkamisajankohdasta lukien) 5-vuotisasteikolla. Keskiarvopalvelusajaksi muodostui 8 vuotta 1 kuukautta, mikä on vuoden edellistä vuotta lyhyempi. Naisten palvelusajan keskiarvo on 8 vuotta 4 kuukautta ja miesten 7 vuotta 7 kuukautta. Keskiarvoon vaikuttaa runsas määräaikaisten lyhyempikestoisten palvelussuhteiden määrä. Lähes 55 % koko henkilöstöstä on ollut työssä yhdestä viiteen vuotta.



4.2. Vaihtuvuus

Kertomusvuoden aikana uusia henkilöitä tuli palvelussuhteeseen yhteensä 117 (naisia 87, miehiä 30), heistä vakituisiksi 21. Uusista palvelussuhteista oli määräaikaista virka- tai työsuhteita 63 (naisia 42, miehiä 21). Yhteensä 33 henkilön palvelussuhde sekä alkoi että loppui kertomusvuoden aikana.

Kertomusvuonna päättyi yhteensä 79 palvelussuhdetta. Vakinaisessa palvelussuhteessa oli 25 henkilöä, heistä 9 siirtyi eläkkeelle. Päättyneistä palvelussuhteista 54 oli määräaikaista. Luku sisältää hoito-, vuorottelu-, vanhempainvapaiden tai opintovapaiden sijaisuuksien hoitajat, projektityöntekijät sekä ulkomaan turistityön papit ja kanttorit, kesätyöntekijät ja harjoittelijat (viimeksi mainittuja yht. 13 henkilöä). Vakinaisessa palvelussuhteessa olevien lähtövaihtuvuus oli 7,6 % (9,2 % v. 2011). Päättyneiden palvelussuhteiden määrään vaikuttaa etenkin vuosittain tehtävät rekrytoinnit ulkomaan turistipappien ja -kanttoreiden tehtäviin.

Vaihtuvuus, työntekijöiden lähtö, uusien henkilöiden tulo ja lisäksi 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. Henkilöstön sitoutuminen

Vuoden 2012 aikana ei tehty henkilöstökyselyä, joten tämän osion tiedot perustuvat vuoden 2011 kyselyyn. Sen mukaan henkilöstö on työhönsä sitoutunutta ja motivoitunutta. Henkilöstö arvostaa Kirkkohallitusta työpaikkana (kokonaiskeskiarvo 3,9), ja on tyytyväinen työnantajaansa yleisesti (3,75). Henkilöstön motivoituminen työhönsä on korkea (3,89), ja työ koetaan erittäin merkitykselliseksi (4,02). Henkilöstö arvostaa

kuulumistaan Kirkkohallituksen työorganisaatioon (3,9). Kyselyssä käytetty arviointiasteikko on 1 (täysin eri mieltä) ja 5 (täysin samaa mieltä).

4.4. Rekrytointi

Alla olevassa taulukossa on kertomusvuoden aikana haettavana olleiden vakituisten ja määräaikaisten virkojen ja työsuhteiden hakijoiden määrä sekä valittujen määrä. Tämän lisäksi palvelussuhteeseen otettiin yksitoista henkilöä, jotka ovat olleet aikaisemmin tai olivat Kirkkohallituksen palveluksessa.

Hakuilmoituksella valitut viranhaltijat/työntekijät vuonna 2012					
Henkilöstöryhmät	Hakijoiden määrä		Valittujen määrä		Yhteensä
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	
Asiantuntijat 21 henkilöä					
määräaikainen virka/työsuhde	62	91	5	2	7
vakituinen virka/työsuhde	238	218	8	6	14
Johtotaso 6 henkilöä					
vakituinen virka/työsuhde	32	61	2	4	6
Toimihenkilöt 35 henkilöä					
määräaikainen virka/työsuhde	53	76	1	1	2
vakituinen virka/työsuhde	876	120	28	5	5
YHTEENSÄ	1261	566	44	18	62

Sekä avoinna olevien tehtävien että hakijoiden määrässä näkyy Kirkon Palvelukeskuksen toiminnan käynnistyminen; palvelukeskuksessa oli vuoden aikana 31 rekrytointihakua. Hakijoita näissä oli yhteensä 617, eri tehtäviin valittiin 27 henkilöä.

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

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

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

henkilöstön rekrytoinnissa, joten positiivisten viestien esillä oloon tulee kiinnittää huomiota.

5. HENKILÖSTÖN TILA JA TOIMINTAKYKY

5.1. Sairauspoissaolot

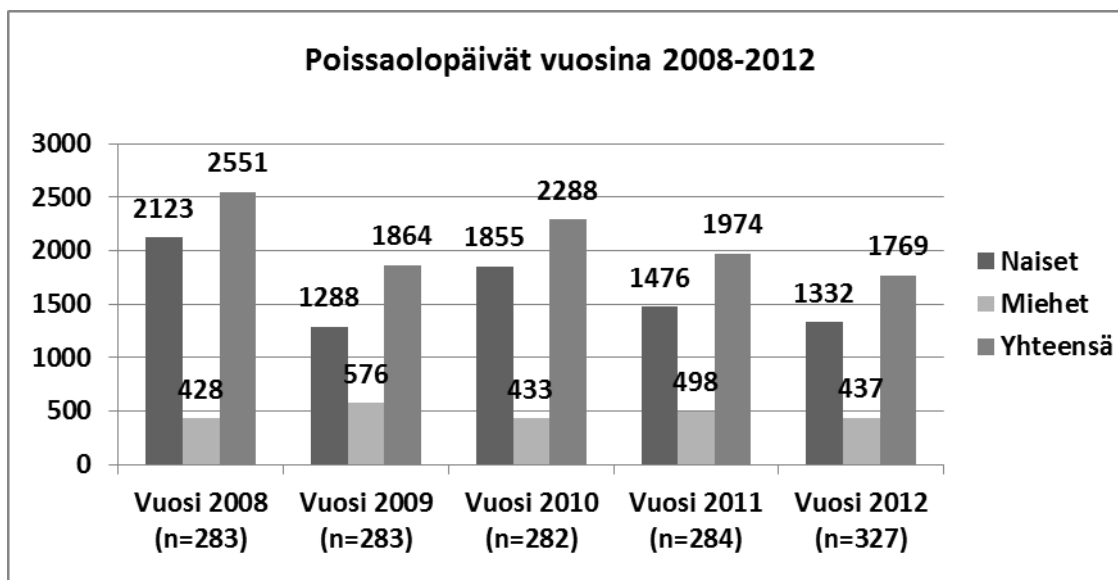
Sairauspoissaolojen jakautumista tarkastellaan poissaolon pituuden mukaan. Sairauspäiviä oli yhteensä 1769 päivää (1974 päivää vuonna 2011) ja poissaolotapauksia oli yhteensä 507 (475 vuonna 2011). Sairauspoissaolojen keskipituus poissa ollutta henkilöä kohden oli 9 päivää (10,4 päivää henkilöä kohden vuonna 2011). Sairauspoissaolojen palkkakustannukset olivat 286 518 euroa (289 683 euroa v. 2011) ilman sosiaalivakuutusmaksuja. Kela:n korvauksia palkkakustannuksista saatiin yht. 64 111 euroa.

Henkilöstön sairauspoissaolot vuonna 2012:

	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset %	Miehet %
Henkilöitä	138	58	196	70,4	29,6
Poissaolotapauksia	382	125	507	75,3	24,7
Päiviä	1333	437	1770	75,3	24,7
Päiviä/tapaus	3,4	3,4	3,4		
Palkallisia päiviä	1332	437	1769	75,3	24,7
Palkattomia päiviä	1		1	100,0	0,0
Päiviä/henkilö	9,6	7,5	9,0		

Sairasloman kesto päivinä	Naiset	Miehet	Yht.
1	138	51	189
2-3	158	47	205
4-10	62	20	82
11-60	24	7	31
61- 90			0
91-180			0

Seuraavassa taulukossa on esitetty sairauspoissaolopäivien kehitys vuosina 2008-2012.



Sairauspoissaolojen kehitys on mennyt vuoden 2012 aikana parempaan suuntaan. Sairauspoissaolojen prosentuaalinen osuus säännöllisestä vuosityöajasta laskettuna oli 2,4 % (2,9 % vuonna 2011), ja yhdessä tapaturmapoissaolojen kanssa 2,5 %. Suurimmat sairauspoissaolojen syyryhmät olivat Suomen Terveystalo Oyj:n raportin mukaan hengityselintensairaudet, mielenterveyden häiriöt sekä tuki- ja liikuntaelinten sairaudet.

Työssäjaksamisen tueksi ja työkykyongelmien ennaltaehkäisemiseksi on Kirkkohallituksessa käytössä varhaisen tuen toimintamalli. Varhaisen tuen tavoitteena on siirtää näkökulma työkyvyttömyydestä työkyvyn ylläpitoon ja tarttua havaittuun ongelmaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Sairauspoissaoloja seurataan aktiivisesti, mutta myös muu työkykyongelmasta kertova oireilu on merkki, että asiaan tulee tarttua. Työterveyshuollon kanssa seurataan työssäjaksamisen tilannetta yhteisissä palavereissa. Myös varhaiskuntoutukseen panostetaan suunnitelmallisesti Helsingin hiipakunnan ja Kirkkohallituksen yhteisesti hakemien Aslak-kuntoutuksien avulla. Hiipakunnalliseen varhaiskuntoutukseen osallistui 3 henkilöä. Lisäksi 2 henkilöä osallistui Kelan avoimille varhaiskuntouskursseille.

5.2. Työtapaturmat

Työtapaturmia sattui kertomusvuoden aikana yhteensä 10 (v. 2011 tapaturmia oli 17). Tapaturmien aiheuttamia poissaolopäiviä oli yhteensä 72 (v. 2011 päiviä oli 43). Tapaturmista 7 tapahtui työmatkalla, 3 työpaikalla. Tapaturmapoissaolojen osuus säännöllisestä vuosityöajasta oli 0,1 % (0,06 % v. 2011). Tapaturmattomia päivien enätys, 206 kalenteripäivää, sijoittui aikavälille 8.3. - 30.8.2012.

Tapaturmat v. 2012	Naiset	Miehet	Yhteensä
Tapaturmia	5	5	10
Henkilöitä	5	5	10
Poissaolotapauksia	1	3	4
Työpäiviä	37	35	72
Kesto työpäivinä	Naiset	Miehet	
1	0	1	
2-3	0	1	
4-10	0	0	
11-60	1	1	
Poissaolo kalenteripv.	55	50	105

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 porrastanteisiin, piha-alueen hiekoitus jne.).

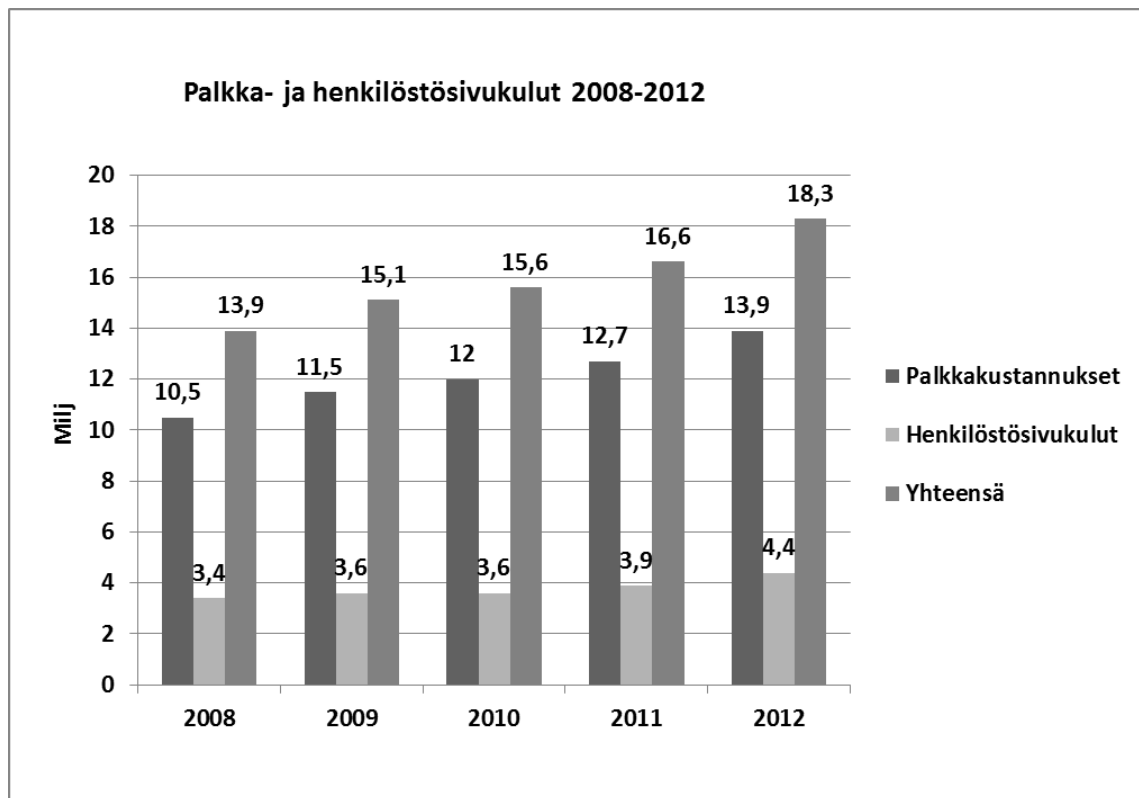
5.3. Henkilöstökysely

Vuoden 2012 aika ei toteutettu henkilöstökyselyä. Edellisen henkilöstökyselyn tulokset on esitetty vuoden 2011 henkilöstötilinpäätöksessä.

6. PANOSTUKSET HENKILÖSTÖÖN

6.1. Palkka- ja henkilöstökustannukset

Palkkakustannuksilla (13,9 M€ vuonna 2012) tarkoitetaan säännöllistä palkkaa, lisä- ja ylityökorvauksia, muita lisäpalkkioita tai palkanlisiä sekä lomapalkkaa ja lomarahaa. Henkilöstökustannuksilla tarkoitetaan palkkakustannuksia, joihin on lisätty sivukulut eli sosiaaliturvamaksut ja muut välilliset kustannukset, esim. eläke- ja vakuutusmaksut (ns. henkilöstösivukulut, yht. 4,4 M€ v. 2012). Palkka- ja henkilöstökustannukset olivat v. 2012 yht. 18,3 M€ (v. 2011 yht. 16,5 M€). Palkkakustannusten kehitykseen vaikuttaa vuoden 2012 virka- ja työehtosopimuksen mukaisten palkankorotuksien lisäksi henkilömääränä kasvu, erityisesti Kirkon Palvelukeskuksessa.



6.2. Työterveyshuolto

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

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti on kertomusvuonna maksettu työterveyshuoltoon oikeutetuille työntekijöille yleislääkäritasoinen avosairaanhoito tarvittavine laboratorio- ja röntgentutkimuksineen, elintarviketyöntekijöille lakisääteiset määräaikaistarkastukset, uusien työntekijöiden työhöntulotarkastukset sekä ikäryhmätarkastukset. Työnantaja korvasi lisäksi nimettyjen työterveyslääkärien läheteellä erikoislääkäriin konsultaation työkyvyn arvioimiseksi tai sairauden hoidon määrittämiseksi. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset kasvoivat edellisestä vuodesta. Kela-korvauksen jälkeen nettomenot olivat 163 780 euroa. Kustannuksiin vaikuttavat erityisesti henkilömäärän kasvu ja vaihtuvuus (mm. uusille henkilöille tehtävät työhöntulotarkastukset).

Työterveyshuollon kustannukset, joihin sisältyvät myös tyky-toiminnan kustannukset

Työterveys	Toteutuma 2007	Toteuma 2008	Toteuma 2009	Toteuma 2010	Toteuma 2011	Toteuma 2012
Bruttomenot €	117.437	137.090	143.674	190.849	198 815,43	221 871,88
KELA:n korvaus €	45.710	44.341	51.124	54.063,85	56 094,48	58 091,35
Nettomenot €	71.727	92.749	92.550	136.789,12	142 720,95	163 780,53

Työhönsijoitustarkastukset ja lääkarissäkäynti ikäryhmätarkastuksen yhteydessä sisältyvät asiakaskäynteihin työterveyslääkärillä tai työterveyshoitajalla. Terveystarkastuskäynnejä joko työterveyslääkärillä tai työterveyshoitajalla oli yhteensä 222

käyntiä (139 v. 2011), asiantuntijakäyntejä työfysioterapeutilla 3 (2 v. 2011) ja psykologilla 3 (3 v. 2011). Sairaanhoidokäyntejä joko työterveyslääkärillä tai työterveyshoitajalla oli yhteensä 825 (826 v. 2011) ja erikoislääkärillä 148 (161 v. 2011). Laboratorio- tai röntgentutkimuksia tehtiin yhteensä 1337 (1230 v. 2011). Näyttöpääteläsit korvattiin 12 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. Työterveyshoitajan vastaanotto oli Kirkkohallituksessa kahdesti kuukaudessa tunnin ajan.

Ikäryhmätarkastuksiin kutsutaan 40 vuotta täyttäneet henkilöt 5 vuoden välein, yli 50-vuotiaat kolmen vuoden välein ja 60 vuotta täyttäneet kahden vuoden välein. Osallistuminen näihin on ollut vapaaehtoista, mutta tätä etua on suositeltu käytettäväksi. Tarkastukseen sisältyi työterveyshoitajan haastattelu terveyteen liittyvistä asioista, henkilön oma arvio työkyvystään voimavarakartoituslomakkeen avulla, painoindeksi (BMI) ja laboratoriotutkimukset.

Vuoden 2011 henkilöstökyselyn mukaan 92,2 % vastaajista oli sitä mieltä, että Kirkkohallituksessa huolehditaan henkilöstön hyvinvoinnista (jokseenkin tai täysin samaa mieltä), eri mieltä väittämästä oli 16 vastaajaa.

Työkyvyn ylläpito ja hyvinvointi on sekä henkilöstön itsensä että työnantajan asia. Työnantaja vastaa siitä, että toimintaympäristö ja työolosuhteet ovat kunnossa, työmäärä ja työn sisältö on mitoitettu osaamisen ja työajan mukaan, esimiestyö ja johtaminen ovat tarkastelun kestäväää ja työkyvyn ylläpidon tuki on toimivaa (työterveyshuolto). Työntekijä itse vastaa oman henkilökohtaisen työkykynsä ylläpidosta ja terveyttä ja toimintakykyä ylläpitävistä elämäntavoistaan, jota työnantaja voi tukea henkilöstöeduin. Esimiehiltä odotetaan henkilöstön työhyvinvoinnin tukea ja kannustusta, jolloin esim. työntekijöiden työmäärien tasaamisen ja töiden priorisoinnin tulisi olla kunnossa.

6.3. Työkyvyn ylläpito ja hyvinvointi

Työkykyä ylläpitävä toiminta kohdistuu työntekijään, työhön ja työympäristöön. Työympäristössä on kiinnitetty erityistä huomiota työergonomiaan, mikä on tärkeää toimistotyössä. Työfysioterapeutin tekemiä ergonomisia tarkastuksia päätteiden ääressä työskentelevien työntekijöiden työtiloissa tehtiin kertomusvuonna 24 (35 vuonna 2011).

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

Kertomusvuonna jatkettiin Terveystalkoot –hanketta kevään kuntokisalla. Kirkkohallitus osallistui valtakunnalliseen Maailman Tervein Kansa 2015 -hankkeen Porraspäivään. Työterveyshuollon ideoimaa Terveyspäivää vietettiin 29.10. Päivän ohjelmassa oli mm. luentoja ravitsemuksesta, työpaikan yhteistyöstä ja terveellisistä elintavoista.

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 työntaja on korvannut nimetyn työterveyslääkärin läheteellä enintään viisi käyntiä työpsykologilla. Työnantajan tukea osallistumista hiljaisuuden retriittiin, tätä tukea käytti kaksi työntekijää kertomusvuoden aikana.

6.4. Virkistystoiminta

Vuoden 2010 alusta Kirkkohallituksessa siirryttiin liikuntaseteleiden käytöstä liikunta- ja kulttuuriseteleihin. Seteli kelpaa sekä liikunnan että kulttuurin harrastamiseen. Seteleitä jaettiin keväällä 15 kpl/työntekijä ja syksyllä 10 kpl/työntekijä. Etua käytti keväällä 223 työntekijää (185 v. 2011) ja syksyllä 216 työntekijää (203 v. 2011). Liikunta- ja kulttuurisetelit on koettu monipuoliseksi ja sen suosio näkyy myös käyttäjien määrässä. Virkistysmäärärahasta maksettiin lisäksi kevätretken, joulujuhlan ja yhteiskahvien kulut sekä henkilökunnan päiväkahvien tarvikkeet (kahvi, tee, sokeri).

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

Virkistystoiminnan määrärahaa käytettiin kertomusvuoden aikana yhteensä 36.500 euroa (37.725 euroa v. 2011).

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 40 (145 varausvuorokautta), ja alatalossa 52 varausta (196 varausvuorokautta).

Vainiemen nettohoitoimenot olivat 21.523 euroa (17.500 euroa vuonna 2011). Alueen rakennuksiin teetettiin kuntoarviot, jätevesiselvitys sekä normaaleja peruskunnostustöitä.

Päiväselteään käyvien määrää ei tilastoida, joten todellisia kävijämääriä ei tiedetä. Saunarakennuksen käyttöastetta on myös vaikea arvioida, koska läheskään kaikki vierailijat eivät merkitse käyntiään vieraskirjaan/luetteloon, mutta varaus- ja kävijämerkintöjen mukaan Vainiemessä oli yhteensä 341 varausvuorokautta. Vainiemeä käytetään myös Kirkkohallituksen eri osastojen ja yksiköiden työkokousten paikkana.

6.6. Työpaikkaruokailu ja kokoustarjoilu

Kirkkohallituksella on oma henkilökuntaruokala, jossa työskentelee emännän lisäksi neljä työntekijää. Keittiön henkilökunnan palkkakustannukset sosiaalikuluihin olivat kertomusvuonna yhteensä 183.906 euroa. Toimintatuotot olivat 243.49 euroa ja ostokulut 131.236 euroa. Kustannukset ja tuotot ovat edellisen vuoden tasoa.

Kirkkohallituksen työntekijät ovat kokeneet henkilökuntaruokalan toiminnan erittäin myönteisenä ja työpäivää virkistävänä sekä jaksamista tukevana tekijänä. Lounasruokalaamme käyttävät myös Kirkon ulkomaanavun työntekijät. Keskimäärin kuukausittain henkilökuntaruokalassa nautitaan noin 2666 lounasannosta (lounas, puuro, salaattit), mikä tarkoittaa noin 130 kävijää päivittäin. Kesällä ruokala oli kiinni kuukauden ajan.

Kokouskahvitukset olivat edellisen vuoden tasolla, vuoden aikana tarjottiin keskimäärin 2220 kahvitusta kuukausittain.

6.7. Henkilöstön muistaminen

Palvelusvuosilahjat

Kirkkohallituksen henkilöstölle on annettu lahja 10, 20, 30 ja 40 palvelusvuoden perusteella. Vuonna 2012 palvelusvuosilahjoja annettiin henkilökohtaisena lahjana seuraavasti: 40 vuoden palvelun perusteella yhdelle työntekijälle, 30 vuoden palvelun perusteella kuudelle työntekijälle, 20 vuoden palvelun perusteella kahdelle työntekijälle ja 10 vuoden palvelun perusteella 10 työntekijälle.

Merkkipäivälahjat

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

Kunniamerkit

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

6.8. Asunnot

Kirkon keskusrahaston omistuksessa on 64 asuntoa. Nämä yksittäiset osakehuoneistot sijaitsevat pääsääntöisesti Helsingissä (56 asuntoa). Loput asunnoista sijaitsevat mm. Järvenpäässä, Espoossa ja Orivedellä. Asunnoista 25 % on

vuokrattu Kirkkohallituksen työntekijöille. Kirkon keskusrahaston asuntostrategian mukaisesti asunnot on ensisijaisesti tarkoitettu vuokrattavaksi työntekijöille.

7. YHTEISTYÖTOIMIKUNTA

Vuonna 2010 aloittaneen yhteistoimikunnan toimikausi kestää vuoden 2013 loppuun. Kertomusvuonna puheenjohtajana toimi työsuojelupäällikkö Päivi Venäläinen. Varapuheenjohtajana toimi varatyösuojelupäällikkö Juha Kääriäinen.

Yhteistyötoimikunnassa työntekijöiden edustajina olivat työsuojeluvaltuutettu Ann-Mari Holländer, varatyösuojeluvaltuutettu Kaisamari Hintikka (virka-aikana 1.9.2011-31.8.2016), varatyösuojeluvaltuutettu Elina Nordman, luottamusmiehet Markku Vasara, Tuula Koskinen, Jouko Järvenpää ja Pekka Tukeva. Työnantajan edustajina olivat kirkkoneuvos Pekka Huokuna, henkilöstöpäällikkö, työsuojelupäällikkö Päivi Venäläinen ja asiantuntijajäsenenä Juha Kääriäinen. Yhteistyötoimikunnan sihteerinä toimi henkilöstösihteerinä Elina Nordman. Yhteistyötoimikunta kokoontui kahdeksan kertaa.

Yhteistyötoimikunta käsitteli toimintavuonna yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvia tehtäviä ja asioita: mm. työterveyshuollon toimintasuunnitelma, henkilöstötilinpäätös 2011, Kirkkohallituksen budjetti 2012, työterveyshuollon määrärahojen käyttö ja työterveyshuollon asiakaspalvelun laatu ja kehittäminen, työterveyshuollon kustannukset ja korvaushakemus (KELA), työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2012 – 2013, virkistystoiminnan määrärahojen käyttö ja seuranta, virkistystoiminnan v. 2013 määrärahojen anomus Kirkkohallitukselta. Kokousten vakioaiheena käsiteltiin Kirkkohallituksen osaamisen johtamisen hankkeen etenemistä sekä Kirkkohallituksen tapaturmaseuranta. Lisäksi asialistalla olivat mm. harkinnanvaraisen palkanosan arviointikriteerit, Kirkkohallituksen nimikeuudistus, kirkon eläkeoimiston virkojen lakkauttaminen, muutto uuteen toimitaloon v. 2014, nettineuvottelujärjestelmä, Kirkkohallituksen ympäristöjärjestelmä sekä työterveyshuollon kilpailutus.

Henkilöstöinfoja pidettiin vuoden aikana kolme (yhteistoimintasopimuksen edellyttämät asiat, 5§ 2 mom.: 14.5.2012, 1.6.2012 sekä 14.11.2012). Lisäksi henkilökunnalle kerrottiin ajankohtaisista asioista kerran kuukaudessa järjestettävillä kuukausikahveilla.

8. TASA-ARVO

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

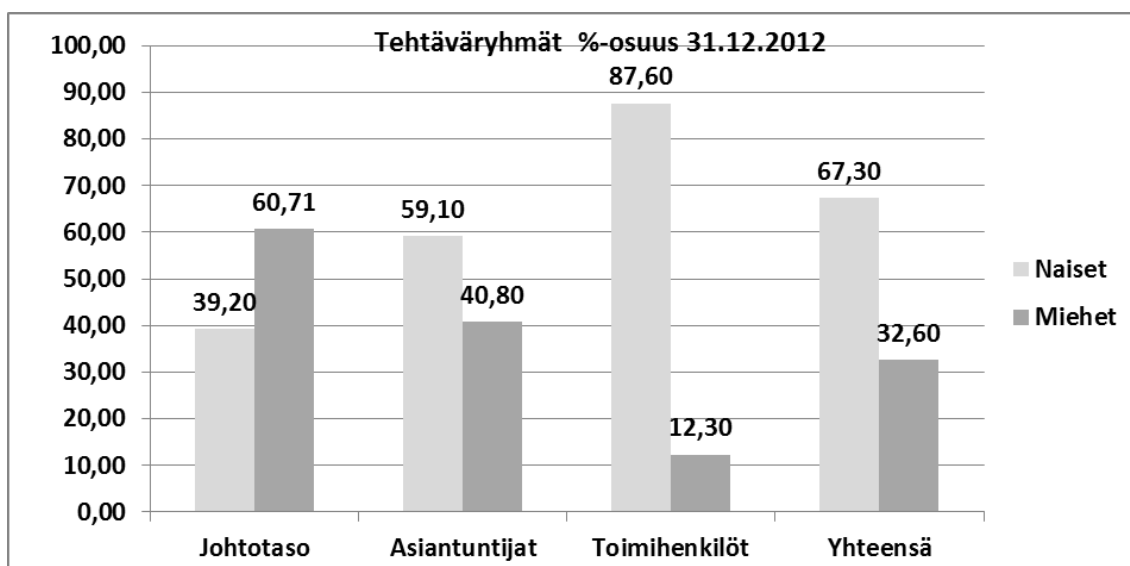
Katajanetin uudistamisen yhteydessä on huolehdittu siitä, että rekrytointiin, kehityskeskusteluun sekä tasa-arvosuunnitelmaan liittyvä materiaali ja ohjeistus on dokumentoitu omana kokonaisuutenaan nähtäville Katajanettiin.

Henkilöstön määrä 2008 – 2012

Henkilöstön määrä	2008	2009	2010	2011	2012
Vakinaiset viranhaltijat ja työntekijät	223	224	222	218	254
Määräaikaiset ja projektityöntekijät	60 21,20 %	59 20,85 %	60 23,6 %	66 23,2 %	73 22,3%
Virkavapaalla/työlomalla olevat työntekijät (sisältyy edellisiin)	(15) 5,3 %	(11) 3,9 %	(9) 3,2 %	(13) 4,6 %	(15) 4,6%
Yhteensä työntekijöitä	283	283	282	284	327

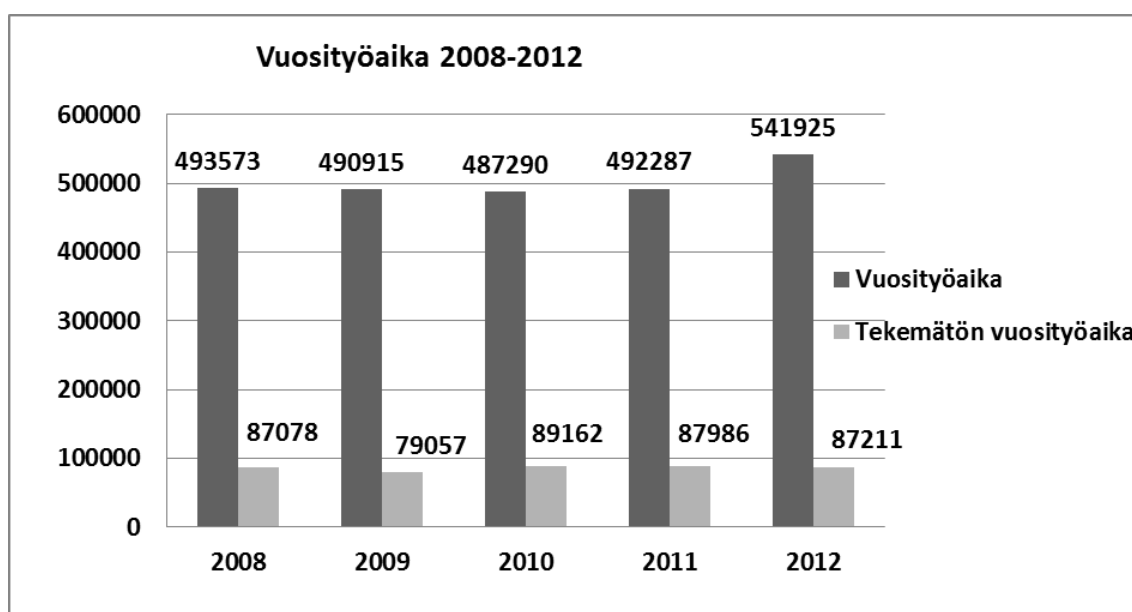
Henkilöstö tehtäväryhmittäin v. 2012

Tehtäväryhmät	Johtotaso	Asiantuntijat	Toimihenkilöt	Yhteensä
Naiset	11	110	99	220
Miehet	17	76	14	107
Yhteensä	28	186	113	327
%-jakauma	Johtotaso	Asiantuntijat	Toimihenkilöt	Yhteensä
Naiset	39,20	59,10	87,60	67,30
Miehet	60,71	40,80	12,30	32,60
%-osuus koko henkilöstöstä	8,56	56,88	34,56	



Henkilökunnan ikäjakauma 31.12.2012

Ikäraajat	Naiset	Miehet	Yhteensä	%
20-29	16	8	24	7,3
30-34	15	7	22	6,7
35-39	22	12	34	10,3
40-44	30	14	44	13,4
45-49	38	16	54	16,5
50-54	40	23	63	19,2
55-59	29	11	40	12,2
60-64	26	11	37	11,3
65->	4	5	9	2,7
Yhteensä	220	107	327	100



Henkilökunnan matkapäivät osastoittain v. 2012

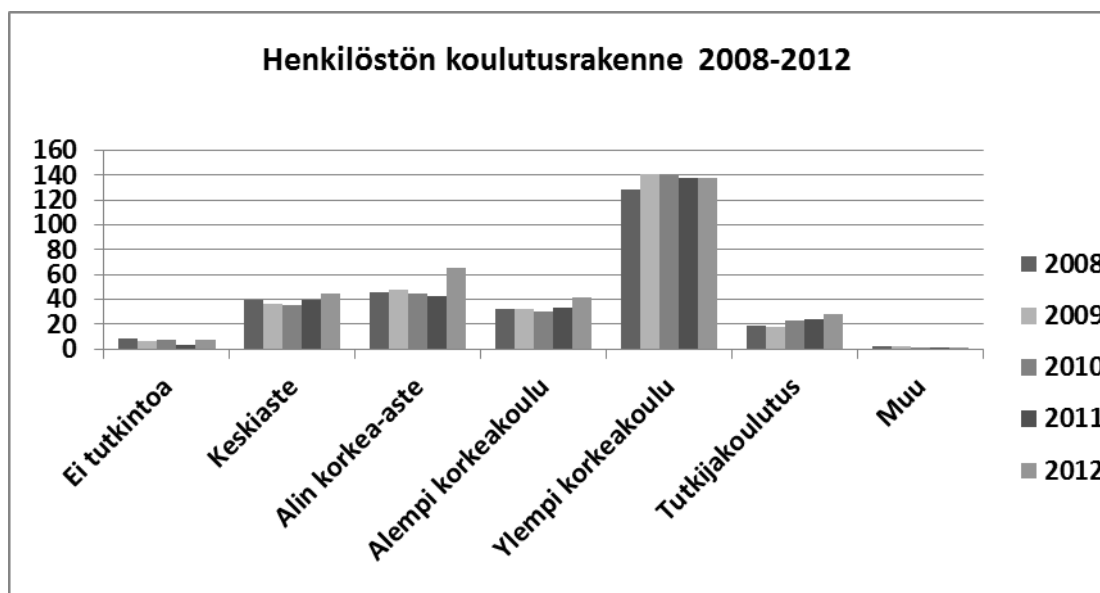
Osasto/ yksikkö	Osaston hlöt 31.12.2012	Kotimaan matkapäivät	Ulkomaan matkapäivät	Yhteensä matkapäivät
KPT	13	73	48	121
APK	3	188	66	254
PK	3	24	28	52
HaO	28	271	23	294
TMO	8	59	36	95
TaO	44	196	15	211
TO	74	1649	301	1950
KUO	34	172	380	552
KT	43	533	88	621
KTK	10	112	42	154
KRTK	20	363	56	419
KIPA	47	213	2	215
Yhteensä	284	3853	1085	4723

Henkilöstön matkapäivät 2010-2012

Osasto	Vuonna 2010 päiviä		Vuonna 2011 päiviä		Vuonna 2012 päiviä	
	Kotimaan matkapv 2010	Ulkomaan matkapv 2010	Kotimaan matkapv 2011	Ulkomaan matkapv 2011	Kotimaan matkapv 2012	Ulkomaan matkapv 2012
KPT	45	46	79	55	73	48
APK	145	137	170	74	188	66
PK	46	0	43	19	24	28
HaO	279	29	250	16	271	23
TMO	78	19	72	22	59	36
TaO	75	39	124	31	196	15
TO	1688	353	1637	549	1649	301
KUO	212	294	283	258	172	380
KT	697	162	486	202	533	88
KTK	192	108	117	80	112	42
KRTK	411	71	383	56	363	56
KIPA			52		213	2
Yhteensä	3868	1258	3696	1362	3853	1085

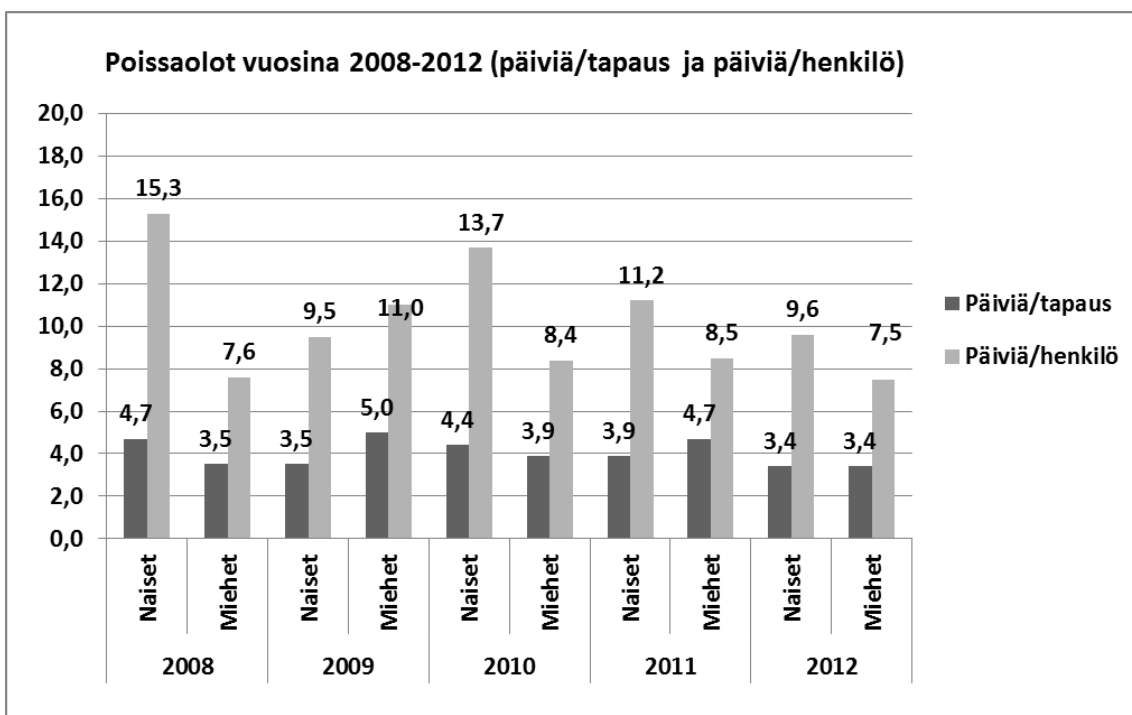
Palvelusvuodet v. 2012

Palvelusvuodet	Johtotaso	Asiantuntijat	Toimihenkilöt	Yhteensä	%
0-1 v	2	48	47	97	29,7
1-2 v	8	21	9	38	11,6
3-5 v	8	32	4	44	13,5
6-10 v	1	34	11	46	14,1
11-15 v	3	28	19	50	15,3
16-20 v	2	9	3	14	4,3
21-25 v	0	4	8	12	3,7
25 ... v	5	7	14	26	8,0
	29	183	115	327	100,0



Kirkkohallituksen yhteiset koulutuksen vuonna 2012			
Aihe	Miehiä	Naisia	Yhteensä
Graafisen ilmeen käyttöönotto	2	24	26
Lyyti-tapahtumanhallintaohjelma	2	18	20
Nettineuvottelu	24	39	63
Office2010	48	96	144
OneNote -tietoisku 19.11.2012	39	9	48
Yhteensä	115	186	301
Esimies Coaching	5	2	7
Esimiesammut: Haastavien tilanteiden puheeksiotto	16	6	22
Harkinnan varainen palkanosa - esimiehet	19	8	27
Intensiivikurssi - ruotsi	1	5	6
Mediaseuranta -koulutus	10	8	18
Mediavalmennus, esiintyminen mediassa	3	4	7
Palkkiot - palkkaa vai työkorvausta?	2	15	17
Raikkautta verkkoteksteihin	6	30	36
Sihteerikoulutus	0	19	19
Suojeluhenkilöt - uudet	1	5	6
Taloudellisen ajotavan koulutus	8	1	9
Terveen työyhteisön toiminta -työpsykologin luento			50
Yhteensä	71	103	224
YHTEENSÄ	186	289	525

Henkilökunnan sairauspoissaolopäivät, kehitys v. 2008 – 2012



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

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

Äitiys-, isyys tai vanhempainvapaiden käyttö 2012			
	Naiset	Miehet	
Äitiys- tai isyysloma	4	5	
Vanhempainvapaa	2	0	
Hoitovapaa	0	0	
Yht.	6	5	11
Tilapäinen hoitovapaa	112	23	135

Vainiemen kävijätilasto

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

KIRKKOHALLITUS

ISSN 1458-1221

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