



**HELSINGIN SEURAKUNTAYHTYMÄ
HELSINGFORS KYRKLIGA SAMFÄLLIGHET**

**HENKILÖSTÖKERTOMUS
PERSONALBERÄTTELSE**

VUODELTA

ÅR

2018

SISÄLLYSLUETTELO		sivu
1.	ESIPUHE	3
2.	HENKILÖSTÖRESURSSIT	3
	Henkilöstön määrä	3
	Henkilöstön rakenne	7
3.	OSAAMINEN JA AMMATTITAITO	7
	Henkilöstön kehittäminen	7
	Henkilöstön kehittämistarjonta	8
	Työnohjaus	9
4.	TYÖKYKY JA TERVEYS	10
	Terveysperusteiset poissaolot	10
	Työterveyshuolto	11
	Tyhy-toiminta	14
	Työsuojelu	15
5.	PALKITSEMINEN	15
6.	TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖ- INVESTOINNIT	16
7.	HENKILÖSTÖTARPEIDEN ENNAKOINTI JA REKRYTOINTI	18
	Henkilöstön ikä	18
	Palvelussuhteiden kesto	20
8.	YHTEISTOIMINTA	22
9.	TOIMINTAKULTTUURIN MUUTOSHANKE	23
10.	HENKILÖSTÖKYSelyn KEHITTÄMISTOIMENPITEET	24
11.	JOHTOPÄÄTÖKSET	25

1. ESIPUHE

Vuodesta 2015 alkaen muutettiin henkilöstökertomuksen runkoa ja sisältöä, jotta se kuvaisi tarkemmin henkilöstöasioiden eri osa-alueita sekä resurssien että kustannusten näkökulmasta. Henkilöstökertomus sisältää tietoja muun muassa henkilöstön määrästä ja rakenteesta, osaamisesta sekä työkykyyn ja terveyteen liittyvistä asioista. Myös työvoimakustannuksia ja investointeja henkilöstöön kuvataan kattavammin. Lisäksi henkilöstökertomuksessa on palkkausrakenteeseen ja palkitsemiseen liittyviä asioita.

Henkilöstön määrän muutoksia on kertomuksessa vertailtu pääsääntöisesti kolmelta vuodelta ja kustannusvaikutuksia on verrattu edelliseen vuoteen.

Henkilöstökertomuksessa on käytetty Kirkon työmarkkinalaitoksen ja Kirkon palvelukeskuksen yhteistyössä valmistelemissä henkilöstövoimavaroja kuvaavia seurakuntatalouksille yhteisiä tunnuslukuja, kuten esimerkiksi henkilöstöresurssien määrään, työajan jakaantumiseen, terveysperusteisiin poissaoloihin ja vaihtuvuuteen liittyvät tiedot sekä panostukset osaamisen kehittämiseen. Osaamista ja ammattitaidon kehittämistä koskevaan osaan tullaan jatkossa kuvaamaan koulutukseen osallistumista koskevien volyymitietojen lisäksi tietoja osaamisen nykytilasta ja kehittämistarpeista.

Henkilöstökertomuksen sisältöä kehitetään jatkuvasti hyödyntämällä kattavasti raportointimahdollisuuksia, jotta henkilöstöä kuvaavista tunnusluvuista saadaan paras mahdollinen hyöty sekä päättäjille, esimiehille, henkilöstölle että seurakuntalaisille.

2. HENKILÖSTÖRESURSSIT

Henkilöstöresursseissa tarkastellaan henkilöstön määriä työyksiköittäin ja ammattiryhmittäin sekä mm. kokoaikaisten ja osa-aikaisten määrää.

Henkilöstön määrä

Ammattiryhmiä ovat:

- seurakuntapapisto
- sairaalasielunhoito ja perheneuvonta
- kirkkomuusikot
- diakoniatyö
- nuorisotyö
- lapsityö
- muu seurakuntatyö
- johtajat ja päälliköt
- asiantuntijatyö
- hallinto- ja toimistotyö
- hautausmaatyö
- kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö

Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet koko seurakuntayhtymässä

	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
Henkilöstön määrä	1138	1097	1108
Henkilötyövuodet	1578,49	1596,70	1595,79

Henkilötyövuosilla tarkoitetaan säännöllistä normaalia vuosityöaika, johon ei lasketa ylitoita eikä muuta normaalin työajan ylittävää työaika. Lukemassa ei ole mukana myöskään palkattomia keskeytyspäiviä, jotka käytännössä tarkoittavat esimerkiksi vuorottelu- tai hoitovapaata.

Muita henkilöstömääriä

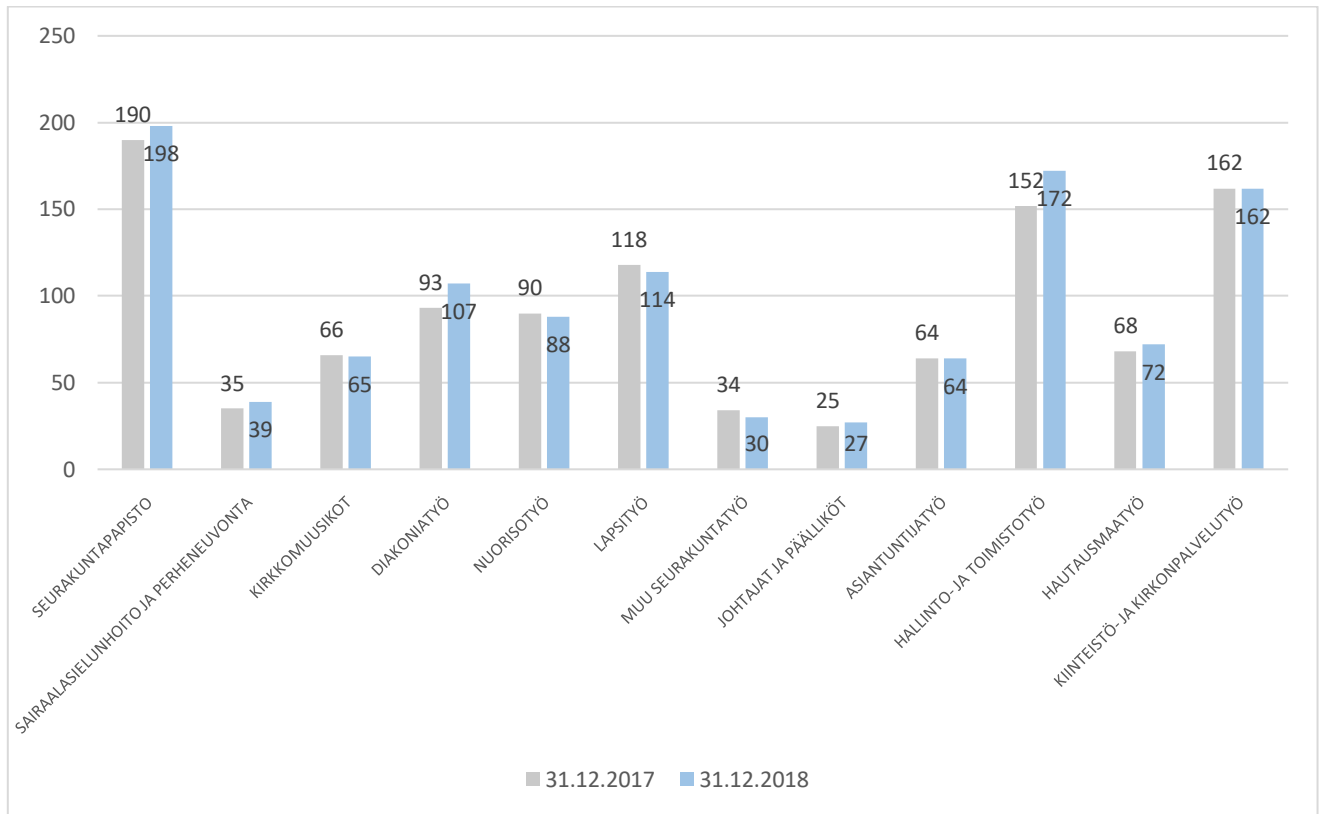
	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
Kokoaikaiset	1020	970	972
Osa-aikaiset	118	127	136
Vakinaiset	922	934	958
Määräaikaiset	216	163	150
Työajattomat	675		
Työajalliset	463		
Virkasuhteiset	719	710	748
Työsopimussuhteiset	419	387	360

Työajallisista ja työajattomista ei ole vertailukelpoista tietoa vuosilta 2016-2017.

Henkilöstön määrä seurakunnissa ja seurakuntayhtymän työyksiköissä vuosina 2016-2018

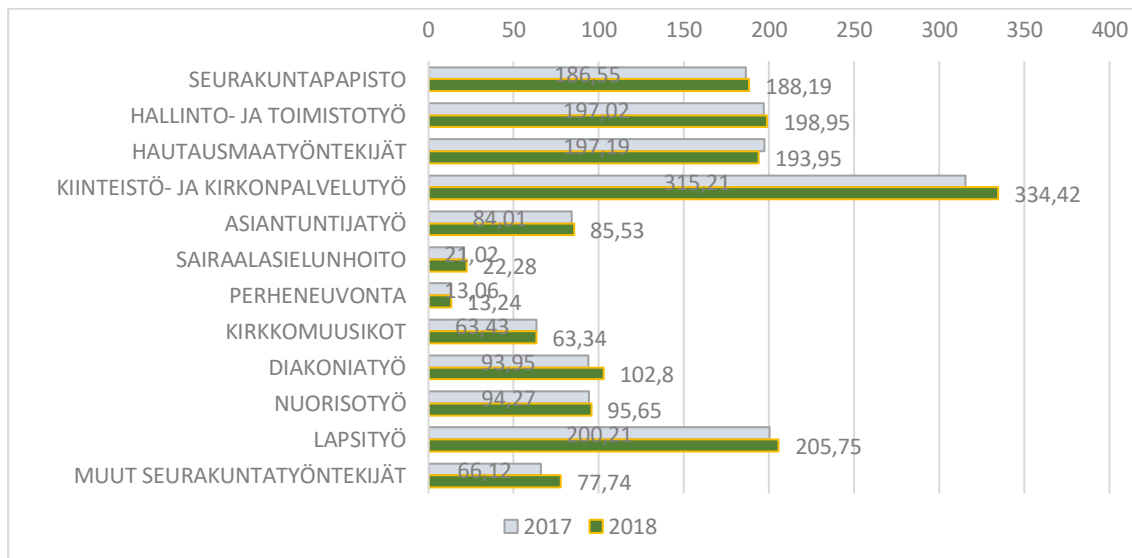
	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
Seurakunnat	708	695	717
Seurakuntayhtymä	430	402	391

Henkilöstön määrä ammattiryhmittäin 31.12.2017 ja 31.12.2018

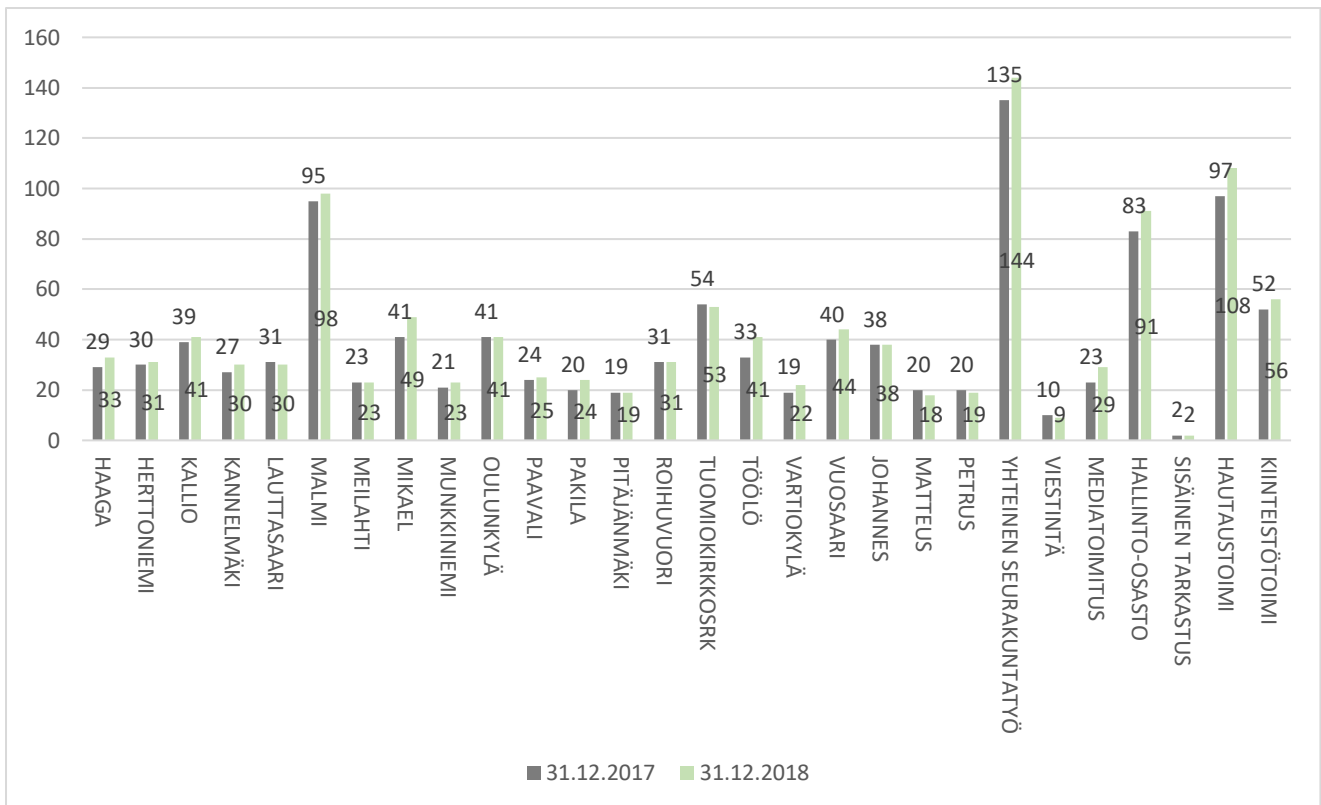


Henkilötyövuodet ammattiryhmittäin vuonna 2017-2018

Hallinto- ja toimistotyö sisältää henkilötyövuodet myös ammattiryhmästä johtajat ja päälliköt. Ammattiryhmässä hautausmaatyöntekijät ovat mukana myös hautausmaiden kausityöntekijät. Ammattiryhmissä on mukana myös ns. tarvittaessa töihin kutsuttavat työntekijät (mm. kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö ja lapsityö).



Henkilöstön määrä työyksiköittäin 31.12.2017 ja 31.12.2018



Tarvittaessa töihin kutsuttavat työntekijät

Tarvittaessa töihin kutsuttavia työntekijöitä Helsingin seurakuntayhtymässä oli 31.12.2018 yhteensä 440 (vuoden 31.12.2017 lopussa 382 ja vuoden 2016 lopussa 323). Pääosa heistä työskentelee kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä, lapsityössä sekä ammattiryhmässä muut seurakuntatyöntekijät. Tarvittaessa töihin kutsuttavat eivät ole mukana henkilöstökertomuksen lukumäärätiedoissa. Poikkeuksena tästä on kuitenkin Henkilötyövuodet ammattiryhmittäin -taulukko sekä Päättyneet palvelussuhteet koko seurakuntayhtymässä -taulukon kohdat Oma irtisanoutuminen ja Muu syy.

Tarkempaa erittelyä tarvittaessa töihin kutsuttavien tuntimääristä on käytettävissä vuodesta 2017 alkaen.

Tarvittaessa töihin kutsuttavien työntekijöiden tehdyt työtunnit vuonna 2018 olivat 84 908 tuntia (vuonna 2017 77747,55 tuntia).

Eniten tarvittaessa töihin kutsuttavien työpanosta käytetään Töölön seurakunnassa (15.445 tuntia, vuonna 2017 13 669 tuntia) ja Tuomiokirkkoseurakunnassa (15 889 tuntia, vuonna 2017 15 635 tuntia).

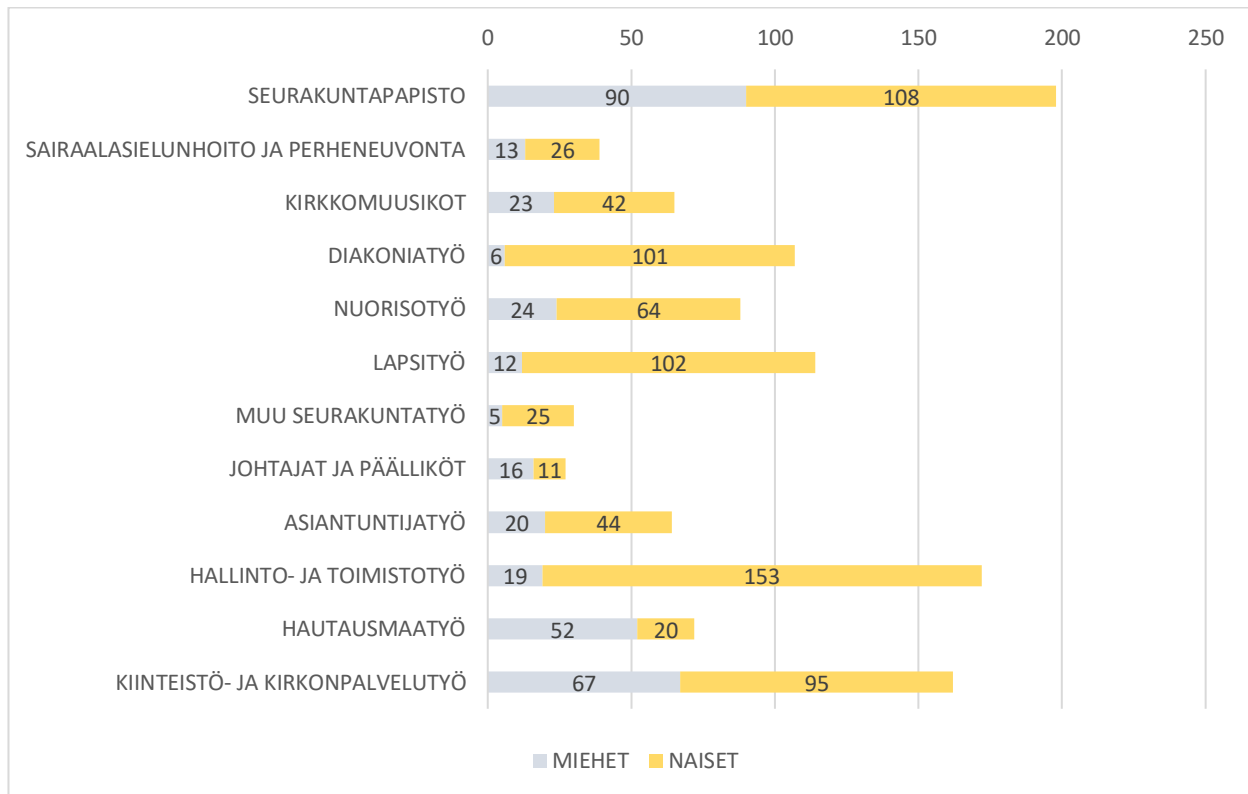
Ammattiryhmittäin tarkasteltuna eniten työtunteja on kertynyt kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä (50 096 tuntia, vuonna 2017 48 361 tuntia), muut seurakuntatyöntekijät- ammattiryhmässä (16 424, vuodelta 2017 ei ole tietoja) sekä lapsityössä (10 462, vuonna 2017 8 619 tuntia).

Henkilöstön rakenne

Naisten lukumäärä Helsingin seurakuntayhtymässä oli 31.12.2018 791 (vuoden 2017 lopussa 749 ja vuoden 2016 lopussa 757). Miesten lukumäärä 31.12.2018 oli 346 (348, 351).

Naisten osuus koko henkilöstöstä oli 69,6 % ja miesten osuus 30,4 % (vuoden 2017 lopussa prosentit olivat 68,3 ja 31,7 ja vuoden 2016 lopussa prosentit olivat samat).

Henkilöstön sukupuolijakauma ammattiryhmittäin 31.12.2018



3. OSAAMINEN JA AMMATTITAITO

Henkilöstön kehittäminen

Henkilöstöpalvelut vastaa henkilöstön kehittämisen palveluista koko seurakuntayhtymässä. Henkilöstön kehittämistä ohjaa strategia vuoteen 2020, henkilöstöstrategia 2018-2022 ja henkilöstön kehittämissääntö. Henkilöstöpalveluissa laaditaan strateginen koulutussuunnitelma, joka pohjautuu strategioihin ja toimintaympäristön muutoksista nouseviin osaamistarpeisiin. Henkilöstön kehittämisen suunnitelma ja toimenpiteet laaditaan osaamistarpeiden pohjalta. Strategisen koulutussuunnitelma antaa suuntaviivat vuosittaiselle henkilöstön kehittämistarjonnalle sekä seurakunta/yksikkökohtaisille koulutussuunnitelmille.

Henkilöstöpalveluissa laadittiin osaamisen johtamisen ryhmäkeskustelutyökalut, koska todettiin, että perinteiset osaamisesta käytävät keskustelut työntekijän ja esimiehen välillä

eivät enää riitä, vaan toimintaympäristön kompleksisuuden takia ryhmässä tapahtuvat keskustelut tuovat laajempaa ymmärrystä toimintaympäristön haasteista ja niistä nousevista osaamistarpeista. Jotta osaamisen kehittämiseksi olisi vaikuttavuutta, osaamisen johtamisen käytänteet nivottiin johtamisen vuosikelloon siten, että osaamistarpeista käytävät ryhmäkeskustelut sijoitettiin keväälle, jolloin muutenkin käydään keskusteluja toiminnan kehittämisestä (TTS=toiminnan ja talouden suunnitteluprosessi). Osaamistarpeet kerätään seurakunnista ja yksiköistä ennen kesää, jotta henkilöstöpalvelut voi hyödyntää niitä henkilöstön kehittämistarjonnan laadinnassa.

Kirkon virka- ja työehtosopimuksen mukaisen suorituslisän käyttöönoton valmistelu aloitettiin vuonna 2018. Palkkaustyöryhmä valitsema työryhmä kokoontui kuusi kertaa ja piti kaksi infoa ylimmälle johdolle suorituslisän käyttöönotosta. Valmistelua jatketaan vuonna 2019, jolloin myös esimiehet ja lähiesimiehet valmennetaan suorituslisän käyttöönottoon, joka tapahtuu vuoden 2020 alusta.

Henkilöstön kehittämistarjonta

Henkilöstön kehittämistarjonta sisältää johtamisvalmennuksia, ammattiryhmäkohtaisia koulutuksia, työsuojelu-, turva- ja työhyvinvointikoulutuksia, tyhy-tarjontaa, työntekijöiden hengellistä kasvua tukevia koulutuksia ja retriittejä, työnohjaus- ja työyhteisöjen kehittämistarjontaa sekä ohjelmisto- ja järjestelmäkoulutuksia.

Henkilöstön kehittämistarjonta sisälsi yhteensä **187** (157, 158) koulutusta, joihin osallistui yhteensä **2365** (2826,1906) työntekijää.

Henkilöstön kehittämistarjonnalla edistettiin toimintakulttuurin muutosta vuosina 2016-2018 ja kehitettiin mm. muutosjohtamisosaamista. Vuonna 2018 teemoina olivat valmentava johtaminen, kehityskeskustelut ryhmässä sekä johtamisverkosto (1 pv), jossa käsiteltiin ajankohtaisia johtamiseen liittyviä asioita. Näihin osallistui yhteensä 108 esimiestä ja lähiesimiestä. Näiden lisäksi järjestettiin kaksi ylimmän johdon (kirkkoherrat, johtajat, päälliköt) valmennusta sekä kaksi seurakuntakohtaista johtoryhmävalmennusta. Viisi lähiesimiestä osallistui kirkon koulutuskeskuksen järjestämään kirkon johtamiskoulutukseen (kirjokoulutus 1,5 vuotta). Jet- tutkintoa (johtamisen erikoisammattitutkinto, 1,5 vuotta) suoritti 10 (9,18) esimiestä.

Toimintakulttuurin muutosta, erityisesti helsinkiläisten tarpeiden keskiössä pitämistä, edistettiin järjestämällä räätälöityjä palvelumuotoiluvalmennuksia (2 ryhmää), jotka tähtäävät tuotekehittäjän erikoisammattitutkinnon suorittamiseen (1,5 vuotta). Tutkinto suoritettiin työssä oppimalla, kehittämisprojektin avulla. Oppimista tukivat lähipäivät, joissa käsiteltiin palvelumuotoilun periaatteita ja käytänteitä sekä saatiin vertaistukea kehittämisprojektien toteuttamiseen. Tutkinnon suoritti yhteensä 40 työntekijää. Kolmas ryhmä aloittaa vuonna 2019, jossa on mukana 24 työntekijää. Vuosina 2017-2018 järjestettiin myös kaksi puolen vuoden mittaista seurakuntakohtaisesti räätälöityä palvelumuotoiluvalmennusta. Lisäksi järjestettiin kaksi palvelumuotoilutyöpajaa (0,5 pv/paja) sekä kokeiluja tukeva fasilitaattorivalmennus (1pv). Myös ammattiryhmäkohtaisilla (diakonit, nuorisotyönohjaajat, kanttorit, papit, suntiot, pääsuntiot ja toimistohenkilöstö) koulutuksilla edistettiin toimintakulttuurin muutosta.

Räätälöityjen koulutusten kysyntä on kasvanut merkittävästi. Niitä järjestettiin yhteensä 46 ja niihin osallistui yhteensä 554 työntekijää. Räätälöityjä koulutuksia järjestettiin

seurakunnissa/yksiköissä mm. uusista Office 365 ohjelmistoista (word, powerpoint, excel) ja uuden turvakoulutusmallin mukaisista koulutuksista (esim. paloturvallisuus ja/tai ensiapukoulutus). Lisäksi järjestettiin henkilöstökyselyn kehittämissuunnitelmien toimenpiteitä tukevaa räätälöityä tarjontaa (2 tuntia- 1 pv) sekä kaksi vuoden mittaista räätälöityä työyhteisön kehittämisprosessia.

Vapaaehtoisille suunnatun koulutustarjonnan määrä on kasvanut. Koulutusta järjestettiin mm. raha-asian neuvontaringin ja saattohoidon vapaaehtoisille sekä hygieniaosaamisesta.

Työnohjaus

Työnohjaus on vuorovaikutusta, jonka tavoitteena on oman työn tutkiminen, kehittäminen ja arviointi kahdenkeskisessä tai ryhmätyönohjauksissa. Tämä tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla. Työnohjaus on ammatillisen kasvun prosessi ja siihen ovat oikeutettuja vuorollaan kaikki seurakuntayhtymän työntekijät. Työnohjausprosessin pituus voi vaihdella pitkästä yksilötyönohjauksesta (40 kertaa) yksilöllisesti harkittuun lyhyempään prosessiin. Sama koskee ryhmä- ja tiimityönohjauksia.

Työnohjaaja luo olosuhteet työntekijän ja hänen työnsä havainnoimiselle ja tutkimiselle, jotta ohjattava voisi paremmin ymmärtää ammatillista itseään, valintojaan ja toimintojaan. Ohjattavaa tuetaan keskittymään ennen kaikkea siihen hyvään ja vahvaan, mitä hänen ammatillisessa osaamisessaan ja työssään on. Samalla ohjaus luo tilaa uskallukselle kohdata myös omia puutteita, toisin toimimisen mahdollisuuksia ja toivon sitoutumista.

Oleellista työnohjauksessa on sen prosessiluonne ja tavoitteellisuus. Työnohjaus on luottamuksellista dialogia. Se ei ole terapiaa, ei sielunhoitoa eikä hengellistä ohjausta, vaikka voikin sisältää niistä elementtejä.

Työnohjaus on tarpeellista silloin, kun ollaan keskellä muutosta, kun työ on erityisen kuormittavaa ja kun työntekijä kohtaa vaikeita tunteita työssään. Useimmiten on tarve myös selkiinnyttää omaa työtä ja roolia työyhteisössä.

Helsingin seurakuntayhtymässä on noin viisikymmentä työnohjaajaa, jotka antavat työnohjausta oman virkansa ohessa sekä yksi päätoiminen työnohjaaja. Vuonna 2018 tilastojen mukaan työnohjausta antoi 34 (2017, 29) työnohjaajaa. Suurin osa Helsingin seurakuntayhtymän työnohjaajista on saanut kirkon työnohjaajakoulutuksen. Kirkon työnohjaajan antama työnohjaus on ilmaista kirkon työntekijöille.

Vuoden 2018 strategisena painopisteenä on ollut tarjota ”Tiimityönohjausta hyvän sään aikaan” eli ennen kuin tiimissä on mitään varsinaista kriisiä. Tällaisia suhteellisen lyhyitä 3-5 kerran tiimityönohjauksia on käynnistetty syksyllä 2018 ja niitä tarjotaan edelleen jatkossa.

Keväällä 2018 toteutettiin henkilöstölle työnohjausryhmä, jossa käytettiin taideterapian menetelmiä. Työskentelytapa on hyvin kokonaisvaltainen ja toimii hyvänä kontrastina työntekijöille, joiden työssä sanat ovat keskeisiä. Taiteen kautta lähestyminen toi uusia näkökulmia omaan työhön.

Toimintakulttuurin muutokseen liittyen syksyllä 2018 Henkilöstöpalvelut toteutti yhdessä yhteisen diakoniatyön kanssa kaksi sururyhmää, joissa käytettiin taideterapian menetelmiä. Toinen sururyhmistä oli päiväryhmä ja toinen ryhmistä pidettiin iltaisin työajan jälkeen. Kokemukset ja palaute puoltavat tällaisten osallistumismahdollisuuksien jatkamista.

Uutena toimintamuotona henkilöstölle tarjottiin vuonna 2018 mahdollisuutta akuutteihin, lyhytkestoisiiin (1-5 kertaa) työnohjauksiin erityisen kuormittavien työtilanteiden purkamiseksi. Tälle toimintamuodolle on ollut selvä tilaus.

Yksilötyönohjauksissa kävi vuonna 2018 kaikkiaan 226 henkilöä (2017, 161 henkilöä). Yksilötyönohjauskertoja kirkon työntekijöille oli yhteensä 748 (2017, 736) ja muille kuin kirkon työntekijöille yhteensä 166 (2017, 139) kertaa. Ryhmätyönohjauksia oli kirkon työntekijöille 38 (2017, 35) työnohjausryhmää, jotka kokoontuivat 121 (2017, 51) kertaa. Muille kuin kirkon työntekijöille annettiin ryhmätyönohjausta 186 (2017, 153) kertaa. Yksittäisiä lyhytkestoisia työnohjauksia oli 56 henkilön kanssa yhteensä 75 kertaa.

Tilastokyselyyn vastasi 42 työnohjaajaa, joista kahdeksan ei antanut ollenkaan työnohjausta v. 2018.

4. TYÖKYKY JA TERVEYS

Terveysperusteiset poissaolot

Sairauspoissaolot

Vuonna 2018 sairauspoissaolojen lukumäärä oli keskimäärin/henkilötyövuosi on 11,03 kalenteripäivää (vuonna 2017 vastaava luku oli 9,05 ja vuonna 2016 vastaava luku oli 9,99).

Henkilöstön terveysprosentti vuonna 2018 oli 25 %, eli 25 %:lla henkilöstöstä ei ollut lainkaan terveysperusteisia poissaoloja. Vuoden 2017 terveysprosentti oli 27 % ja vuoden 2016 32 %.

Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteripäiviä	Henkilöitä
1-3 päivää	3933	773
yli 3 päivää	13518	128
Yhteensä	17451	901
Em. poissaoloista erikseen		
Työtaturmat	445	63
Työmatka-taturmat	128	27
Ammattitaudit tai – epäilyt	0	0

Helsingin seurakuntayhtymässä on käytössä aktiivisen tuen malli. Aktiivisen tuen mallin mukaista sairauspoissaolojen seuranta varten kehitettiin esimiesten avuksi raportointityökalu ja toimenpiteiden seuranta henkilötietojärjestelmä Henkariin. Se otettiin käyttöön kaikissa työyksiköissä keväällä 2018. Henkari hälyttää sairauspoissaoloista automaattisesti sähköpostitse (viikoittain). Tiedot välittyvät myös henkilöstöpalveluille. Vuoden 2018 aikana järjestelmästä lähti 764. Keskustelu tai muu reagointi on tapahtunut 632:ssä tapauksessa. Joten voidaan sanoa, että järjestelmä on toteuttanut tarkoitustaan ja edistänyt työkyvyn tukemistoimia.

Sairauspoissaolokäytäntö

Työntekijät saavat sairastuessaan luvan 1-3 kalenteripäivän poissaololleen esimieheltään puhelinkeskustelun perusteella. Esimies voi edellyttää sairastuneelta lääkärintodistusta poissaolostaan heti ensimmäisestä sairauslomapäivästä lukien. Yli kolmen päivän poissaoloista tarvitaan lääkärintodistus. Vuoden 2018 sairauspoissaolopäivistä oli noin 27 % omailmoitteisia tai muualla kuin työterveyshuollossa todettuja (vuonna 2017: noin 35 %).

Työtaturmat 2016 - 2018

Työtaturmat sisältävät sekä työssä että työmatkalla sattuneet tapaturmat. Työtaturmia sattui vuonna 2018 yhteensä 91 (vuonna 2017: 102, vuonna 2016: 111). Vuoden 2018 tapaturmista 71 % sattui työssä (71 %, 63 %) ja 29 % työmatkalla (29 %, 37%).

Työtaturmista aiheutui vuonna 2018 sairauspäiviä 573 (509, 865), keskimäärin kuusi päivää tapaturmaa kohden. Kuitenkin kaikista työtaturmista oli 76 % sellaisia, joista ei aiheutunut lainkaan sairauspäiviä (91%, 77%).

Työssä sattuneista tapaturmista 31 % (35 %, 36 %) aiheutui kaatumisesta tai putoamisesta ja 28 % (15 %, 11 %) henkilön äkillisestä fyysisestä kuormituksesta (esim. nostot). Kaatumistapaturmista aiheutui vuonna 2018 korvauspäivistä 19 % (vuonna 2017: 44 % ja vuonna 2016: 51 %).

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon painopiste on ennaltaehkäisevässä ja työkykyä ylläpitävässä toiminnassa. Työterveyshuolto sisältää myös työterveydellisesti painotetut sairaanhoitopalvelut. Huomiota kiinnitetään ennakoivaan työterveyshuoltoon ja henkilöstön hyvinvointiin. Erityisenä tavoitteena vuonna 2018 oli henkilöstön henkisen hyvinvoinnin tukeminen muutoksessa, sekä aktiivisen tuen mallin toteuttamisen tehostaminen työkykyongelmien havaitsemisessa ja menettelytavoissa (varhennettu reagointi).

Käytössä oli osallistavan työterveyshuollon malli. Työterveysyhteistyön tunnuslukuja: sairauspoissaolot, työkykyriskit, käynnit työterveyshuollossa, ennaltaehkäisevät toimet ja kustannukset.

Toimikauden painotukset

Työterveyshuollon yhteistyössä on painotettu vuonna 2016 alkaneella uudella toimikaudella entistä enemmän ennaltaehkäisevää toimintaa varhaisen välittämisen ja tukemisen toimintamallin toteuttamisessa ja käytännön toimenpiteissä sekä sairauspoissaolojen seurannassa. Lisäksi on kehitetty sähköistä yhteydenpitoa, vastaanottotoimintaa (chatti) ja terveystarkastuksia. Palveluntuottajana on Terveystalo.

Myös työterveyshuoltosääntö vuodelta 2004 päivitettiin vastaamaan uutta toimintatapaa. Sääntöä on sovellettu vuoden 2016 alusta alkaen palvelussuhteisiin, jotka kestävät yli 6 kuukautta. Lisäksi päätettiin luopua työhöntulotarkastuksista ja siirtää painopiste rekrytoinnin yhteydessä tapahtuvaan työhön soveltuvuuden arviointiin.

Työterveyshuollon kustannukset suhteessa henkilötövuosiin vuonna 2018 (euroa/htv)

	2018	2017	2016
Ennaltaehkäisevä lakisääteinen toiminta (korvausluokka I)	221,62	183,14	193,98
Sairaanhoidon (korvausluokka II)	332,42	311,83	326,07
Yhteensä	554,04	494,97	520,05

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2018 olivat 876.428,59 euroa (vuonna 2017: 760.899,89, vuonna 2016: 830.357,50 euroa). Nämä luvut sisältävät ennaltaehkäisevän toiminnan (KL I) ja sairaanhoidon (KL II). Kustannukset kasvoivat verrattuna edelliseen vuoteen.

Työterveyshuollon panostuksesta käytettiin vuonna 2018 ennaltaehkäisevään toimintaan (KL I) 40 % (2017: 37 %, 2016: 37,3 %). Tämän lisäksi työterveyshuoltoon kuuluu yleislääkäritasoinen sairaanhoidon, jonka osuus kustannuksista oli 60 % vuonna 2018 (2017: 63 %, 2016: 62,7 %). Kela korvaa vuosittain 50 % hyväksymistään kustannuksista, joten työterveyshuollon nettokustannukset olivat noin puolet em. luvuista. Osasta ennaltaehkäisevää toimintaa korvataan 60 % kustannuksista.

Sairaanhoidon (KL II) piiriin kuuluivat päätoimisten työntekijöiden lisäksi myös sivutoimiset ja yli 6 kuukauden pituiseen palvelussuhteeseen tulevat, myös hautausmaiden kausityöntekijät em. ehdoin.

Terveysperusteisia työkykyneuvotteluja oli vuonna 2018 noin 84 kpl:tta, koskien 55 eri henkilön tilannetta. (Vuonna 2017: noin 80 kpl, koskien 50 eri henkilöä).

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä tehtiin vuonna 2018 seurakuntayhtymän työpaikoille yhteensä 2 kpl (Erytisdiakonia ja Hietaniemen hautausmaa). Työfysioterapeutin tekemiä ergonomisia työpaikkakäyntejä oli 41 kpl (vuonna 2017: 39 kpl). Vuonna 2018 oli lisäksi neuvonta- ja ohjauskäyntejä työfysioterapeutille 244 kpl (1-3 käyntiä/hlö).

Työterveyshuollon palvelujen käyttö vuosina 2016 – 2018

Työterveyshuollon palveluja käytettiin vuosina 2016 - 2018 seuraavasti:

	2018	2017	2016
Alkutarkastukset (lakisääteiset) *	5	22	2
Ikäryhmäterveystarkastukset **	142	85	71
Sairaskäynnit työterveyslääkärillä	3762	3661	3714
Erikoislääkärissäkäynnit	369	387	378
Työterveyshoitajalla käynnit	388	97	101
Muu terveystarkastukset	217	121	136

* Vuoden 2016 alusta luovuttiin työhöntulotarkastuksista, josta alkaen tehty vain lakisääteisiä alkutarkastuksia (mm. kuulotutkimukset kanttoreille ja lastenohjaajille).

**Ikäryhmätarkastuksista 86 kpl oli perinteisiä ikäkausitarkastuksia ja 55 sähköisen terveystarkastukseen vastanneiden vastaanottokäyntejä.

Vuonna 2018 kutsuttiin perinteiseen ikäryhmätarkastukseen 45, 55 ja 65 vuotta täyttävät. Tasavuotia täyttävien (40, 50 ja 60 vuotta) ikäryhmätarkastus toteutettiin sähköisenä terveystarkastuksena. Kyselyyn sai yhteensä 108 henkilöä (näistä 80 henkilöä vastasi). Kyselyyn liitetään tarpeelliset jatkotoimenpiteet työterveyshuollon vastaanotolla. Kyselyn saaneista 55 henkilöä kutsuttiin vastaanotolle. Vuonna 2017 kyselyyn vastasi 67 henkilöä, joista kutsuttiin vastaanotolle 47 henkilöä.

Muista terveystarkastuksista vuonna 2018 oli alkutarkastuksia 12 kpl (2017: 22), määräaikaistarkastuksia 71 kpl (2017: 126), työkuuntoisuustarkastuksia 5 kpl (2017: 41), seulannasta poimittujen terveystarkastuksia 22 kpl (2017: 13), muita suunnattuja terveystarkastuksia 32 kpl (2017: 14), ulkomaan komennukseen liittyvä 1 (2017:1).

Työterveyshoitajalla oli vuonna 2018 käyntien lisäksi puheluita tai yhteydenottoja sähköpostitse 700 kpl (2017: 598). Näistä 562 (2017: 507) oli sairaudenhoitoon (KL II) ja 138 (2017: 91) ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon (KL I) liittyviä. Puhelut olivat pääosin neuvontaa ja ohjausta.

Tilastot sisältävät ikäryhmäterveystarkastusten osalta käynnit sekä työterveyslääkärillä että työterveyshoitajalla seuraavasti: vastaavasti ikäryhmäterveystarkastuksia työterveyslääkärillä 25 ja työterveyshoitajalla 117 kpl (2017: 20 ja 66, 2016: 19 ja 52).

Työterveyspsykologilla ja ravitsemusterapeutilla käynnit olivat mahdollisia erityisluvalla (1-3 käyntiä/hlö). Työterveyspsykologilla käyntejä oli vuonna 2018 ennaltaehkäisevinä terveydenhuollon käynteinä 215 kpl (KL I). Vuoden 2017 luku oli 133, ja vuoden 2016 134. Käynnit ovat lisääntyneet verrattuna edellisiin vuosiin. Vuonna 2018 oli ravitsemusterapeutilla käyntejä 28 kpl (2017: 22 kpl).

Lisäksi keväällä 2018 tarjottiin työkuormituksen hallintaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaista kohdennettua hyvinvointivalmennusta (yksilövalmennuksena) yhtymän esimiehille. Syksyllä tarjottiin sairaalapapeille vastaavaa valmennusta. Valmennuksiin osallistui 8 esimestä ja 17 sairaalapappia.

Kuntoutustoiminta

Terveystarkastusten ja sairaanhoitokäyntien perusteella seurakuntayhtymän työntekijöitä on ohjattu kuntoutukseen. Kuntoutusta annetaan sekä Kelan että työeläkelaitoksen järjestämänä (mm. tuki- ja liikuntaelin ja muut sairauskohtaiset kuntoutukset). Lisäksi henkilöstölle oli tarjolla kirkon keskusrahaston varhaisensiori- ja seniorikursseja (Kuortaneen hiippakuntakartano). Näihin ohjattiin vuonna 2018 15 työntekijää. Työterveyshuolto ja työsuojelu ovat osallistuneet kuntoutuksen suunnitteluun. Kaikki vuonna 2018 tapahtunut kuntoutus toteutettiin palkallisena.

Tyhy-toiminta

Työhyvinvointia edistävän tyhy-toimintaa koordinoi henkilöstöpalveluyksikön työhyvinvointiasiantuntija vuosittain laadittavan toimintasuunnitelman pohjalta. Toiminnan toteutumista seurataan vuosittain yhteistyötoimikunnassa, henkilöstöpalveluyksikössä, tyhy-yhdyshenkilöiden yhteisissä tapaamisissa ja sen eri kokoonpanoilla kootuissa suunnitteluryhmissä.

Tyhy-toiminnan painopiste on ennaltaehkäisevässä, henkistä hyvinvointia ja yhteistoimintaa edistävässä toiminnassa. Kehittämisen osa-alueita ovat: Yksilön terveyden, toimintakyvyn ja voimavarojen vahvistaminen sekä ammatillisen osaamisen, työympäristön ja työn kehittäminen. Erityisenä tavoitteena on tukea työntekijöiden omaehtoista työhyvinvoinnista huolehtimista.

Tyhy-toiminnan lisäksi työhyvinvointia edistetään yhtymässä työsuojelun, työterveyshuollon sekä henkilöstön kehittämisen ja työnohjauksen keinoin.

Tyhy-toiminta vuonna 2018

Työhyvinvointitoiminnan teemana vuonna 2018 oli edelleen muutoksessa tukeva työyhteisö. Toisena teemana oli työhyvinvointia tukevan ja liikunnallisemman toimintakulttuurin edistäminen, ja siinä erityisenä painotuksena palautuminen ja työpäivän aikaisen aktiivisuuden lisääminen (työn tauotus, kävelykokoukset yms.). Syyskaudella tarjottiin kaikille avoimia keppijumppavarteja Seurakuntien talolla (viikoittain, myös koulutukseen tuleville ja muuten talossa asioiville). Työfysioterapeutin sai myös kutsua työyhteisöpäivään em. teemalla tyhy-toiminnan kustantamana.

Vuonna 2018 jatkettiin henkilöstön omaehtoisen liikunnan ja kulttuurin harrastamisen tukemista Smartum Saldolla. Edun otti vuonna käyttöönsä noin 900 henkilöä.

Tammikuussa järjestettiin työpaikkojen välinen perinteinen keilailuturnaus, johon osallistui 22 työpaikkajoukkuetta. Kuntoilunnuksen herättämiseksi toteutettiin helmi-huhtikuussa työpaikkojen välinen kuntoilukisa ja henkilökohtainen askelkisa.

Maaliskuussa (19.3.) järjestettiin perinteiset työhyvinvointipäivät teemalla ”Oman hyvinvointisi huoltohetki”. Aamupäivän luento-osuudesta vastasivat osallistavalla ja ratkaisukeskeisellä otteella valmentajat Pomon Enkeleistä. Luennon lisäksi oli tarjolla useita eriaiheisia työhyvinvointikioskeja.

Toukokuussa patikoitiin urbaanisti Paloheinä –Pitkäkoski – Haltiala - maisemissa (17.5. ja 29.5.). Päivät sisälsivät ulkoilua ja vapaamuotoista yhdessäoloa. Syksyllä järjestettiin kaksi saman sisältöistä liikuntapäivää (11.9. ja 27.9) Helsingin Urheilutalolla, joka antaa mahdollisuudet monenlaiseen liikkumiseen sisä- ja ulkotiloissa. Erityisenä kohderyhmänä on keski-ikäinen lajikokeilija.

Lisäksi tuettiin tyhy-toimintana hengenpelastus- ja uintitekniikkakursseille sekä Naisten Kypille (27.5.) osallistumista. Tuettiin myös tupakasta vieroitusta mm. Seurakuntien talon savuttomuuteen liittyen.

Työsuojelu

Työsuojelua toteutetaan seurakuntayhtymässä osana yhteistoimintaa. Työsuojelupäällikkö vastaa työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä. Työsuojeluorganisaatiossa tapahtui henkilövaihdoksia. Työsuojelupäällikkö vaihtui lokakuussa 2018. Työsuojeluvaltuutetut aloittivat myöskin uuden kolmivuotiskauden vuoden alussa. Työsuojeluorganisaatio on järjestäytynyt työsuojeluryhmäksi (työsuojelupäällikkö, neljä työsuojeluvaltuutettua, työhyvinvointiasiantuntija, henkilöstösihteeri ja työterveyshoitaja). Työsuojeluryhmä aloitti toimintansa henkilövaihdosten jälkeen uudelleen vuoden 2018 lopulla.

Seurakuntayhtymän turvallisuusasioita koordinoidaan ja edistetään turvaryhmässä. Turvaryhmän työskentelyyn osallistuu edustajat kiinteistöosastolta, seurakuntatyöstä ja työsuojeluorganisaatiosta. Turvaryhmä käsittelee työtaturma sekä uhka- ja väkivaltatilanneraportit ja antaa toimintaohjeita ja kehoituksia raportista nousevien havaintojen pohjalta. Sisätyöilmaryhmän toiminta on jatkuvaa, se kokoontui vuoden aikana 5 kertaa. Ryhmässä käsitellään seurakuntayhtymän kiinteistöjen sisäilmaongelmatapauksia yhteistoiminnassa ja pyritään ratkaisemaan niitä kiinteistöosaston vahvan edustuksen myötä.

Työsuojelutoiminnan tavoitteena on edistää suunnitelmallisesti työn turvallisuutta ja terveellisuutta sekä työssä jaksamista. Erityishuomiota kiinnitetään työyhteisöjen toimivuuteen, uhka- ja väkivaltatilanteiden ennaltaehkäisemiseen, hyvän kohtelun edistämiseen ja hyviin työyhteisötaitoihin.

5. PALKITSEMINEN

Vuoden 2018 aikana palkkoihin tuli virka- ja työehtosopimuksen perusteella 1,1 %:n yleiskorotus. Kesäkuussa maksettiin 108 euron kertaerä kaikille niille viranhaltijoille ja työntekijöille, jotka olivat Helsingin seurakuntayhtymän palveluksessa yhtäjaksoisesti 1.4.–31.10.2018 vähintään 5 kuukautta siten, että palvelussuhteeseen sisältyi kesäkuu kokonaisuudessaan.

Uusista harkinnanvaraisista palkanosista ei tehty päätöksiä.

Yleisen palkkausjärjestelmän mukainen palkkaus 2018

	Palkkasumma yhteensä
Tehtäväkohtainen palkka	37.106.946,16
Vuosisidonnainen palkanosa	4.094.051,36
Harkinnanvarainen palkanosa	261.374,00
Lomaraha	1.471.734,00
Työaikakorvaukset ja leirinjohtajalisät	538.583,27
Yhteensä	43.472.688,79

Lomarahana määrä sisältää myös muut kuin yleisen palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvat viranhaltijat ja työntekijät.

6. TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

Työvoimakustannuksia on kuvattu erittelemällä myös eri poissaolojen ajalta maksetut palkat, yleisimmin maksetut palkkiolajit sekä henkilösivukulut. Henkilöstöinvestoinneista on eritelty työterveyshuollon, työpaikkaruokailun, tyhy-toiminnan sekä henkilöstön kehittämisen kustannukset.

Euroa	Vuonna 2018	Muutos ed. vuodesta
Työvoimakustannukset yhteensä, josta	53.436.881,18	+1.208.339,73
Palkat yhteensä	43.105.630,97	+1.985.455,44
-terveysperusteisten poissaolojen palkat, brutto	1.452.726,20	+409.291,20
-perhevapaiden palkat, brutto	102.316,63	-44.584,35
-muiden lakisääteisten tai sopimusperusteisten poissaolojen palkat	20.177,17	+171,56
+kela-korvaukset yo. poissaoloista	+488.336,43	+74.814,89
Toimituspalkkiot	222.950,80	+4.854,30
Esiintymispalkkiot	308.038,23	+23.452,57
Kerhonohjaajien palkkiot	89.752,93	+30.404,66
Henkilösivukulut yhteensä	10.925.681,33	-840.864,60 *
Henkilöstöinvestoinnit yhteensä, josta	1.376.457,79 (arvio)	-

-työterveyshuolto, brutto	876.428,59	+115.528,70
+kela-korvaukset työterveyshuollosta	410.130,59 (vuosi 2017) vuoden 2018 tietoa ei vielä ole saatavissa	-221,31
-koulutus ja muu kehittäminen yhteensä, josta	596.779,64	+138.034,37
- sisäiset koulutukset	181.766,95	+30.337,01
ulkopuolisten järjestämä koulutus (sis. työnohjaajille maksetut palkkiot)	47.962,14	+5.044,57
-työpaikkaruokailu (työnantajan osuus)	108.212,51	-3.767,00
-tyhy-toiminta	66.639,02	+14.025,19
-muut yhteensä (muistaminen, suojavaatteet)	175.505,51	+9.748,37
+koulutuskorvaukset		
työttömyysvakuutus- rahastolta	21.588,17	+4.245,46
oppisopimuskoulutuksista	30.188,64	+2.274,30

*Kiel-eläkemaksujen määrä on pienentynyt.

Helsingin seurakuntayhtymän laskennallinen eläkevastuu

Kirkon eläkevastuu on laskettu 31.12.2018 ja se on noin 4.688 miljoonaa euroa. Kirkon eläkerahaston suuruus 31.12.2018 on 1.480 milj. euroa, joten koko kirkon eläkevastuuvajaus 31.12.2018 on 3.208 milj. euroa.

KiEL:n mukaan määräytyvistä eläkesitoumuksista seurakunnat vastaavat yhteisvastuullisesti, eikä niiden kattamatonta osaa voida jakaa seurakuntakohtaisesti.

Helsingin seurakuntayhtymän laskennallinen osuus koko kirkon kattamattomasta eläkevastuusta on 275,7 milj. euroa (vuonna 2017 253,6 milj. euroa ja vuonna 2016 256,0 milj. euroa).

Työsuhdeasunnot

Asuntojen kokonaismäärä oli vuoden 2018 lopussa 885 kpl sisältäen aravarahoitteiset kiinteistöosaakeyhtiöt.

Työsuhdekäytössä näistä asunnoista oli 183 kpl. Muussa kuin työsuhdekäytössä olevasta asuntokannasta osa on seurakunnan eläkeläisten käytössä, koska eläkkeelle siirtyvä voi halutessaan anomuksesta jäädä entiseen työsuhdeasuntoonsa vuokralaiseksi.

7. HENKILÖSTÖTARPEIDEN ENNAKOINTI JA REKRYTOINTI

Henkilöstön ikä

Henkilöstön ikäjakauma työyksiköittäin 31.12.2018

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-
Haaga	2		1	4	3	6	5	3	4	3	2
Herttoniemi			2	2	5	4	3	3	4	7	1
Kallio			2	5	3	7	6	3	9	5	1
Kannelmäki			2	3	6	3	2	6	3	5	
Lauttasaari		2	4	1	6	3	2	3	3	4	2
Malmi			4	7	10	11	7	15	25	19	
Meilahti			4		3	3	2	2	5	4	
Mikael			1	5	10	6	7	7	6	5	2
Munkkiniemi		1	1	2	2		3	5	4	4	1
Oulunkylä		1	3	8	5	7	4	6	3	3	1
Paavali				2	3	1	6	4	6	3	
Pakila		1	4	2	4	3	1	2	4	3	
Pitäjänmäki			1	1	1	3	2	2	6	3	
Roihuvuori			2		3	3	3	5	6	8	1
Tuomiokirkko srk			1	5	4	8	8	5	14	5	3
Töölö			4	4	5	7	6	4	5	5	1
Vartiokylä			2	3	5	2	5	1	4		
Vuosaari		1	4	3	4	6	6	9	4	5	2

Johannes			3	3	3	4	7	5	5	8	
Matteus			1	2	3	4		2	4	2	
Petrus		1	4	3	5	1	1		2	2	
Yhteinen srktyö			8	8	12	17	23	27	23	24	3
Viestintä					3	1	4			1	
Mediatoimitus		2	2	1	4	3	2	5	8	2	
Tark.toimi					1				1		
Hallinto-osasto			2	7	2	9	9	25	21	16	
Hautaus toimi		3	7	10	7	9	17	22	18	13	2
Kiinteistötoimi			4	4	7	3	8	6	10	13	1
Yhteensä	2	12	72	95	129	134	149	177	207	172	23

Henkilöstön ikäjakauma ammattiryhmittäin 31.12.2018

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-
Seurakuntapapisto			6	12	28	40	24	24	29	33	6
Sairaalasielunhoito ja perheneuvonta					2	2	6	8	11	10	
Kirkkomuusikot		2	3	9	10	13	9	4	6	13	1
Diakoniatyö			8	4	17	14	9	17	21	15	
Nuorisotyö	1		12	22	13	11	12	9	10	4	1
Lapsityö	1	5	15	8	14	10	12	19	19	12	3
Muu srk-työ		1	2	3	6	3	7	9	5	1	1
Johtajat ja pääll.				1	1	1	5	3	6	6	1
Asiantuntijatyö		1	4	2	11	13	10	9	16	12	2
Hall. ja tstotyö		1	12	18	8	15	19	37	35	19	2
Haut.maatyö		2	5	4	4	6	13	14	11	11	1
Kiint. ja kirkonpalv.työ			5	13	15	8	24	24	40	36	5
Yhteensä	2	12	72	96	129	136	150	177	209	172	23

Henkilöstön keski-ikä

Henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2018 48 vuotta. Vuoden 2017 lopussa keski-ikä oli sama ja vuoden 2016 lopussa 49 vuotta.

Palvelussuhteiden kestoHenkilöstön palveluaika työyksiköittäin 31.12.2018

	< 1	1-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25 >
Haaga	4	2	12	5	4		6
Herttoniemi	4	2	9	7	3	1	5
Kallio	3	7	6	9	6	7	3
Kannelmäki	2	3	7	5	7	4	2
Lauttasaari	7	7	5	4	2	1	4
Malmi	13	6	24	18	10	4	23
Meilahti	2	6	4	2	2	3	4
Mikael	5	9	12	10	2	2	9
Munkkiniemi	4	4	4	5	3	1	2
Oulunkylä	9	6	9	11	3		3
Paavali	3	7	3	2	6	2	2
Pakila	4	5	3	4	2	3	3
Pitäjänmäki	1	2	3	4	4	1	4
Roihuvuori	2	3	11	1	1	1	12
Tuomiokirkkosrk	4	10	13	10	7	3	6
Töölö	2	13	7	4	7	4	4
Vartiokylä	2	7	7	3	3		
Vuosaari	7	9	8	2	11	4	3
Johannes	10	10	7	5	3	1	2
Matteus	2	3	6	1	4	1	1
Petrus	4	6	4		2	2	1
Yhteinen srk-työ	14	39	27	24	17	10	13
Viestintä		1	1	4	2	1	
Mediatoimitus	6	20			2		1
Tarkastustoimi		2					
Hallinto-osasto	15	9	12	8	16	2	29
Hautaus toimi	18	13	36	13	22	4	11

Kiinteistötoimi	7	9	12	4	7	1	15
Yhteensä	154	220	244	165	158	63	168

Henkilöstön palveluaika ammattiryhmittäin 31.12.2018

	< 1	1-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25>
Seurakuntapapisto	23	28	38	36	34	13	30
Sairaalasielunhoito ja perheneuvonta	3	7	10	7	8	3	2
Kirkkomuusikot	8	13	12	7	6	5	19
Diakoniatyö	15	23	14	14	15	11	13
Nuorisotyö	11	15	21	12	14	7	15
Lapsityö	16	19	42	23	4	4	10
Muu srk-työ	12	10	5	3	4	1	2
Johtajat ja pääll.	4	7	5	1	3	3	1
Asiantuntijatyö	8	32	5	8	10	2	10
Hall. ja tsto työ	21	27	34	19	22	4	39
Haut.maatyö	11	8	19	7	14	3	9
Kiint. ja kirkonpalv. työ	22	31	39	28	25	7	18
Yhteensä	154	220	244	165	158	63	168

Vakinaisten työntekijöiden uudet ja päättyneet palvelussuhteet vuonna 2018

	yhteensä	seurakunnat/ seurakuntayhtymä
Uudet palvelussuhteet	39	15/24
Päättyneet palvelussuhteet	99	35/63

Taulukon luvuissa ei ole mukana tarvittaessa töihin kutsuttavia työntekijöitä.

Päätyneet palvelussuhteet koko seurakuntayhtymässä vuosina 2016-2018

	2018	2017	2016
Vanhuuseläke	36	39	43
Työkyvyttömyyseläke	2	2	4
Oma irtisanoutuminen	144	139	127
Sisäiset siirrot	53	32	37
Muu syy	38	36	67
Yhteensä	273	248	278

Muu syy- kohta on vuosina 2015-2016 sisältänyt pääosin tarvittaessa töihin kutsuttavien työsuhteita, joissa ei ole enää ollut tarvetta työntekijän työpanokselle.

Vanhuuseläkkeelle on jäänyt vuonna 2018 36 työntekijää, mikä on noin 4 prosenttia vakinaisen henkilöstön määrästä. Vuoden 201 lopussa 60-vuotta täyttäneitä oli 172 henkilöä eli n. 19 prosenttia vakinaisen henkilöstön määrästä. Kun lasketaan mukaan 55-vuotta täyttäneet, joita oli 209 henkilöä, niin eläköityvien määrä nousee n. 40 prosenttiin.

8. YHTEISTOIMINTA

Helsingin seurakuntayhtymässä hoidetaan henkilöstön ja työnantajan yhteistoimintaan liittyviä asioita keskitetysti yhteistyötoimikunnassa. Puheenjohtajana toimivat vuorovuosin henkilöstön ja johdon edustajat. Puheenjohtajana vuonna 2018 toimi kirkkoherra Jukka Pakarinen ja varapuheenjohtajana pääluottamusmies Marja Lanu. Yhteistyötoimikunta käsittelee yhteistoiminnan ja työhyvinvoinnin kysymyksiä, merkittäviä henkilöstöasioita ja keskeisiä taloutta ja toiminnan kehittämistä käsitteleviä asioita. Yhteistoiminnan tavoitteena on fyysisen, henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistäminen seurakuntayhtymän työpaikoilla.

Toimintakulttuurin muutoksen ajankohtaiset asiat olivat vakioasiana kokouksissa. Yhteistyötoimikunnan henkilöstöedustajat (pääluottamusmiehet) olivat edustettuina toimintakulttuurin muutoshankkeen ohjausryhmässä. Yhteistyötoimikunta käsittelee asioiden valmisteluvaiheessa mm. henkilöstön kehittämistä, suorituslisän käyttöönottoa, henkilöstökyselyn toteuttamista, kehittämissuunnitelmien seuranta, talousarviota/-

kehystä, strategiatyöskentelyä 2019-2020, Ysk2020- prosessia sekä ohjeistuksia (mm. vieraanvaraisuus ja eettisyys, muistamiskäytännöt, hyvän käytöksen edistäminen ja häirinnän ehkäiseminen, puhelinkäytännöt).

9. TOIMINTAKULTTUURIN MUUTOSHANKE

Henkilöstöpalvelut osallistui toimintakulttuurin muutoshankkeen toteuttamiseen yhteisen kirkkoneuvoston asettamalla henkilöstöstrategiaprojektilla, jolla edistettiin henkilöstörakenteen muutosta ja työhyvinvointia, laadittiin henkilöstö- ja palkitsemisstrategia, henkilöstön sopeuttamistoimenpiteet sekä tuettiin muutosjohtamista, osaamisen johtamista ja kehitettiin rekrytointikäytäntöjä.

Henkilöstöstrategiaprojektille asetetuista tavoitteista suurin osa toteutui, paitsi henkilöstörakenteen muutoksen edistäminen, joka toteutui osittain. Projektissa laadittiin vaihtoehtoisia malleja henkilöstörakenteen muutokselle. Yhden työnantajan malli sekä sisäisen liikkumisen malli hylättiin, koska ne eivät ole nykyisen lainsäädännön mukaan mahdollisia. Päädyttiin seurakuntarakenteen muutokseen, joka on mahdollinen kirkkolain puitteissa, mutta tätä muutosta ei ole mahdollista toteuttaa ilman tuomiokapitulin päätöstä eikä ilman seurakuntien vapaaehtoista liittymistarvetta. Seurakuntarakenteen muutos ei siis ollut käyttökelpoinen, eikä tarpeeksi nopea keino laskennallisen henkilöstömäärän vähentämistavoitteen, 200 htv, saavuttamisessa vuoden 2018 loppuun mennessä. Sen vuoksi projektin ohjausryhmä laati henkilöstön sopeuttamistoimenpiteet dokumentin. Taloustilanne muuttui vuoden 2018 aikana suotuisammaksi ja kiinteistöistä pystyttiin vähentämään enemmän kuin oli tavoitteena, jonka vuoksi henkilöstömäärän vähennystä ei katsottu tarpeelliseksi toteuttaa laskennallisen vähentämistavoitteen mukaisesti eikä myöskään sopeuttamistoimenpiteitä tarvittu ottaa käyttöön.

Henkilöstöstrategia, joka sisältää henkilöstön sopeuttamistoimenpiteet ja palkitsemisstrategian, laadittiin. Henkilöstöstrategiaa 2018-2022 vietiin käytäntöön mm. järjestämällä johtamisvalmennuksia, laatimalla esimiehille osaamisen johtamisen työkalut ja toteuttamalla henkilöstökysely ja sen pohjalta laadittu kehittämissuunnitelmia. Kirkko HR-rekrytointityökalu otettiin käyttöön sekä sisäiseen että ulkoiseen hakuun.

Muutosjohtamisvalmennuksia järjestettiin vuosina 2016-2018, kaksi teemaa/vuosi mm. seuraavia teemoja käsiteltiin: muutosjohtaminen, työhyvinvointijohtaminen, valmentava johtaminen ja ryhmäkehityskeskustelut. Valmennuksiin osallistuivat kaikki esimiehet (noin 40) ja lähiesimiehet (noin 100). Esimieskohtaamisia (kirkkoherrat, johtajat ja päälliköt noin 40) järjestettiin vuosina 2016- 2018 yhteensä 12. Niissä seurattiin toimintakulttuurin muutoksen etenemistä ja seurakuntien/yksiköiden ilmapiiriä. Syksystä 2018 lähtien esimieskohtaamiset muuttuivat ylimmän johdon valmennuksiksi, joissa viedään käytäntöön henkilöstöstrategiaa. Osaamisen johtamisen työkalut laadittiin osaamisesta käytävien ryhmäkeskustelujen tueksi ja osaamisen johtamisen käytänteet nivottiin johtamisen vuosikelloon. Ryhmäkeskustelutyökalujen laadintaan osallistuivat diakonian työalavastaavat (25 henkilöä) sekä noin 50 muiden työalojen esimiehiä ja lähiesimiehiä.

Henkilöstön kehittämistarjontaa suunnattiin palvelemaan toimintakulttuurin muutosta mm. käynnistettiin (2017-2019) kaksi palvelumuotoiluvalmennusryhmää (1,5 v tuotekehittäjän erikoisammattitutkinto) sekä tarjottiin räätälöityjä seurakuntakohtaisia palvelumuotoiluvalmennuksia. Myös ammattiryhmäkohtaisilla (diakonit, nuorisotyönohjaajat, kanttorit, papit, suntiot, pääsuntiot ja toimistohenkilöstö) koulutuksilla edistettiin toimintakulttuurin muutosta.

10. HENKILÖSTÖKYSELYN KEHITTÄMISTOIMENPITEET

Viimeisin henkilöstökysely toteutettiin marraskuussa 2016 muutokseen fokusoituvana. Kyselyn toteutti MPS-Yhtiöt Oy. Kyselyllä kerättiin tietoa mm. johtamisesta ja esimiestyöstä, toimintakulttuurin muutoksen vaikutuksista henkilöstöön ja ilmapiiriin sekä työssä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista.

Henkilöstökyselyn tavoitteita olivat

- Johtaminen, esimiestyö ja työyhteisön toimivuus
- Seurakuntayhtymässä meneillään olevien muutosten vaikutukset henkilöstöön
- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen
- Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi
- Näkökulmat uuden henkilöstrategian laatimiseen
- Henkilöstökyselyn toimiminen esimiestyön työkaluna, jolla mahdollistetaan kehityskohteiden tunnistaminen, tiimikohtainen kehityssuunnitelman laadinta ja tavoitteiden systemaattinen seuranta

Henkilöstökyselyn avulla saatiin tietoa kunkin työyhteisön vahvuuksista ja kehittämiskohteista. Tulokset raportoitiin yhtymä-, organisaatioyksikkö- ja työyksikkötasoilla sekä tehtäväryhmittäin. Henkilöstökyselyn tuloksia hyödynnettiin henkilöstö- ja palkitsemisstrategian laadinnassa sekä työhyvinvointijohtamisen valmennuksessa.

Kokonaisuutena Helsingin seurakuntien ja työyksiköiden vahvuutena koettiin työntekijöiden korkea motivaatio, sitoutuminen työhön sekä lähiesimiestyö. Nämä nähtiin myös puskurina muutosten vastaan, mutta ei loputtomiin kuormituksen edelleen jatkuessa. Yksiköiden välillä suurimmat erot löytyivät palautteessa lähiesimiestyöhön sekä viestintään ja tiedonkulkuun

Henkilöstökyselyn kehittämissuunnitelmien prosessointi jatkui vuonna 2018. Ne saatiin lähes kaikista seurakunnista ja kaikista yhtymän yksiköistä. Koostetta yhtymän yksiköiden ja seurakuntien kehittämissuunnitelmista käsiteltiin eri kokoonpanoilla työhyvinvoinnin kehittämistarpeita käsiteltäessä.

Henkilöstökyselyn pohjalta tehdyt kehittämissuunnitelmien seurantaraportit pyydettiin lähettämään henkilöstöpalveluille loppuvuodesta 2018. Niitä käsiteltiin johtoryhmässä ja yhtymän päällikkötapaamisessa.

Ykn päätti 15.11.2018 henkilöstökyselyiden toteuttamisesta, että vuoden 2019 keväällä toteutetaan vuonna 2016 tehdyn kyselyn uusintakysely. Jatkossa Helsingin seurakuntayhtymässä toteutetaan laajempi kysely joka toinen vuosi. Välissä toteutetaan pulssikysely ja johtamisen 360-arviointi vuorovuosin eri organisaatiotasolla työskenteleville esimiehille ja lähiesimiehille.

11. JOHTOPÄÄTÖKSET

Henkilöstön määrä on kasvanut 41 henkilöä eli noin 4% verrattuna edelliseen vuoteen. Vakituisen henkilöstön määrä edelliseen vuoteen verrattuna on pienentynyt 12 henkilöä, mutta määräaikaiset palvelussuhteet kasvaneet 53 henkilöllä. Vuoden 2018 osalta myös henkilötyövuosimäärä vuoteen 2017 verrattuna on vähentynyt n. 18 henkilötyövuotta eli hieman alle 2%.

Vuoden 2018 aikana vanhuuseläkkeelle on jäänyt yhteensä 36 henkilöä, joista 26 on seurakunnista ja 12 henkilöä yhtymästä. Lähivuosina ammattiryhmittäin tarkasteltuna suurimmat vähennykset eläköitymisen kannalta tulee koskemaan kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä sekä seurakuntapapistossa työskenteleviä. Työntekijöiden sisäinen liikkuvuus on edelliseen vuoteen verrattuna kasvanut eli avoinna olleisiin tehtäviin on saatu hyvin työntekijöitä organisaation sisältä.

Palkkakustannukset nousivat vuoden 2018 aikana, mikä selittyy osittain uusilla rekrytoinneilla. Lisäksi johtuen kirkon virka- ja työehtosopimuksen 1,1% sopimustarkastuksesta, palkkakulut kasvoivat siitä johtuen melkein puoli miljoonaa euroa. Lisäksi vuoden 2018 lomarahen maksamisen yhteydessä maksettiin erillinen 108 euron kertaerä kaikille niille viranhaltijoille ja työntekijöille, jotka olivat Helsingin seurakuntayhtymän palveluksessa yhtäjaksoisesti 1.4.–31.10.2018 vähintään 5 kuukautta siten, että palvelussuhteeseen sisältyi kesäkuu kokonaisuudessaan.

Henkilöstön kehittämistarjonnan mukaisia koulutuksia oli 19% enemmän edelliseen vuoteen verrattuna, mutta koulutuksien osallistujamäärä laski 16%. Syy koulutusten kasvuun ja osallistujamäärien laskuun selittyy sillä, että lyhyiden koulutuspäivien määrä lisääntyi eikä seurakunnissa ollut resursseja sitoutua pidempiin koulutuksiin, sillä toiminnan kehittämiseen varattiin vuonna 2018 enemmän työaika. Koulutuksia järjestettiin myös enemmän seurakunnissa paikan päällä sekä erityistarpeiden mukaan suunnattuina räätälöityinä kursseina. Vuonna 2018 jatkettiin lisäksi edellisenä vuonna alkaneita palvelumuotoilukoulutuksia. Teemoina olivat myös valmentava johtaminen, kehityskeskustelut ryhmässä sekä johtamisverkosto, jossa käsiteltiin ajankohtaisia johtamiseen liittyviä asioita.

Vuoden 2016 henkilöstökyselyn tulosten perusteella työilmapiirin parantamiseen tähtäävät toimenpiteet olivat edelleen keskeisiä. Henkilöstökyselyn kehittämissuunnitelmien toimenpiteitä tukevaa räätälöityä tarjontaa järjestettiin esimerkiksi työyhteisön kehittämisprosessien muodossa. Uutena toimintamuotona henkilöstölle tarjottiin myös mahdollisuutta akuutteihin, lyhytkestoisin työnohjauksiin erityisen kuormittavien työtilanteiden purkamiseksi. Huolimatta selkeistä panostuksista työhyvinvointiin sekä – terveyteen, terveysperusteisten poissaolojen palkkakulut nousivat yli 400 000 € ja sairauspoissaolojen määrä 37 % edellisvuoteen verrattuna. Seurakuntayhtymän keski-ikä

on suhteellisen korkea, 48-vuotta, mikä selittää osittain kustannusten nousua. Yleisellä tasolla tarkasteltuna sairaspöissaolojen kehitys on huolestuttava ja toimenpiteitä tarvitaan. Työhyvinvointitoiminnan vaikuttavuutta tulee tarkastella entistä kriittisemmin ja henkilöstön työhyvinvoinnin tukemista sekä työhyvinvointijohtamista on kehitettävä ja sen resursointiin panostettava.