

**HELSINGIN SEURAKUNTAYHTYMÄ  
HELSINGFORS KYRKLIGA SAMFÄLLIGHET**

**HENKILÖSTÖKERTOMUS  
PERSONALBERÄTTELSE**

**VUODELTA**

**ÅR**

**2020**



<b>SISÄLLYSLUETTELO</b>		<b>sivu</b>
1.	ESIPUHE	2
2.	HENKILÖSTÖRESURSSIT	2
	Henkilöstön määrä	2
	Henkilöstön rakenne	9
3.	OSAAMINEN JA AMMATTITAITO	11
	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	11
	Työnohjaus	12
4.	TYÖKYKY JA TERVEYS	14
	Terveysperusteiset poissaolot	14
	Työterveyshuolto	15
	Tyhy-toiminta	18
	Työsuojelu	19
5.	PALKITSEMINEN	19
6.	TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖ- INVESTOINNIT	20
7.	HENKILÖSTÖTARPEIDEN ENNAKOINTI JA REKRYTOINTI	22
	Henkilöstön ikä	22
	Palvelussuhteiden kesto	24
8.	YHTEISTOIMINTA	27
9.	JOHTOPÄÄTÖKSET	27

## 1. ESIPUHE

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 valmistelemia 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 vuosina 2018-2020

	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
Henkilöstön määrä	1138	1172	1128
Henkilötyövuodet	1209,97	1247,18	1223,96

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. Henkilötyövuosissa ei ole mukana tarvittaessa töihin kutsuttavia työntekijöitä.

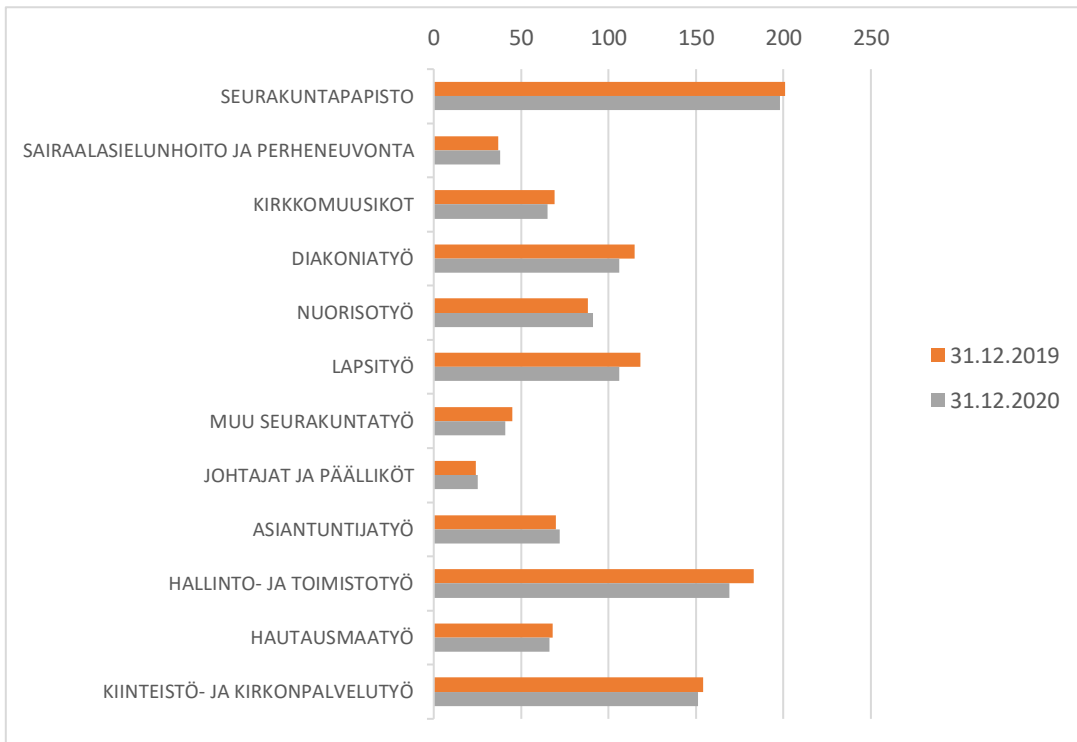
Muita henkilöstömääriä

	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
Kokoaikaiset	1020	1058	1015
Osa-aikaiset	118	114	113
Vakinaiset	922	918	911
Määräaikaiset	216	254	217
Työajattomat	463	482	467
Työajalliset	675	690	661
Virkasuhteiset	719	691	661
Työsopimussuhteiset	419	481	467

Henkilöstön määrä seurakunnissa ja seurakuntayhtymän työyksiköissä vuosina 2018-2020

	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
Seurakunnat	708	736	698
Seurakuntayhtymä	430	436	430

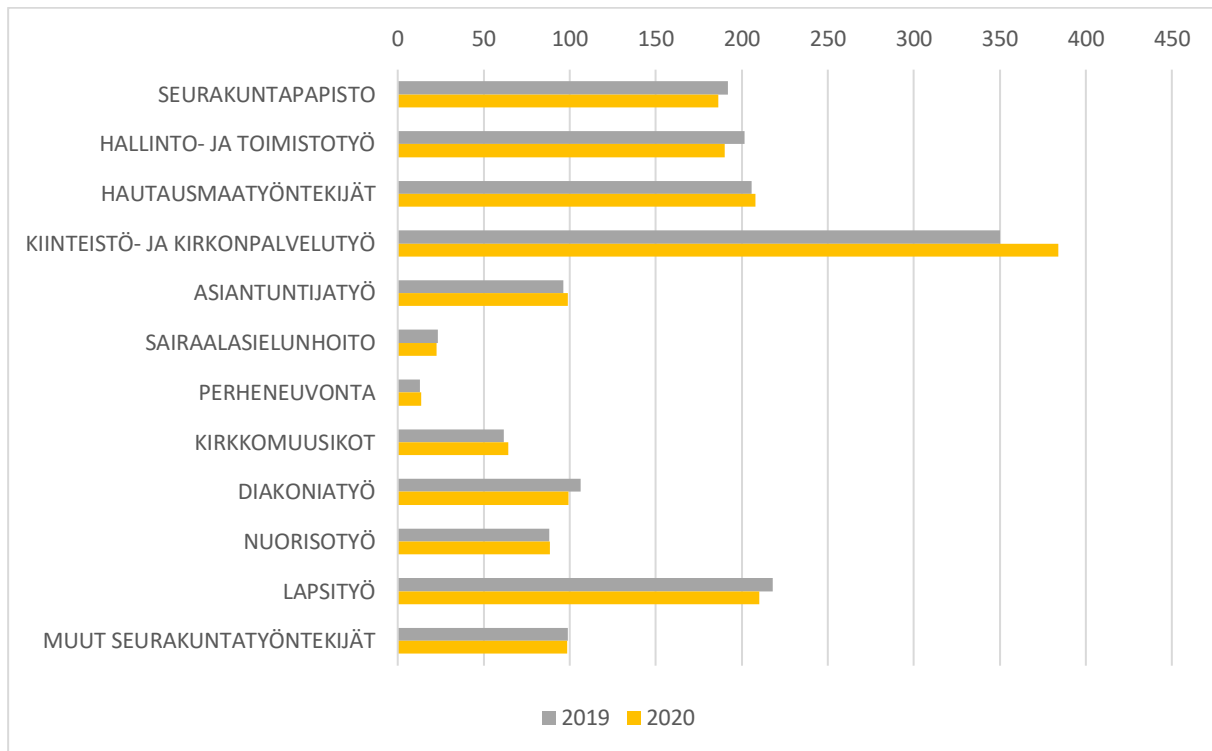
## Henkilöstön määrä ammattiryhmittäin 31.12.2019 ja 31.12.2020



	31.12.2019	31.12.2020	Muutos (hlö)	Osuus 31.12.2020
SEURAKUNTAPAPISTO	201	198	-3	17,6 %
SAIRAALASIELUNHOITO JA PERHENEUVONTA	37	38	1	3,4 %
KIRKKOMUUSIKOT	69	65	-4	5,8 %
DIAKONIATYÖ	115	106	-9	9,4 %
NUORISOTYÖ	88	91	3	8,0 %
LAPSITYÖ	118	106	-13	9,3 %
MUU SEURAKUNTATYÖ	45	41	-4	3,6 %
JOHTAJAT JA PÄÄLLIKÖT	24	25	1	2,2 %
ASiantuntijatyö	70	72	2	6,4 %
HALLINTO- JA TOIMISTOTYÖ	183	169	-14	15,0 %
HAUTAUSMAATYÖ	68	66	-2	5,9 %
KIINTEISTÖ- JA KIRKONPALVELUTYÖ	154	151	-3	13,4 %
	1172	1128	-45	100,00 %

## Henkilötyövuodet ammattiryhmittäin vuonna 2019-2020

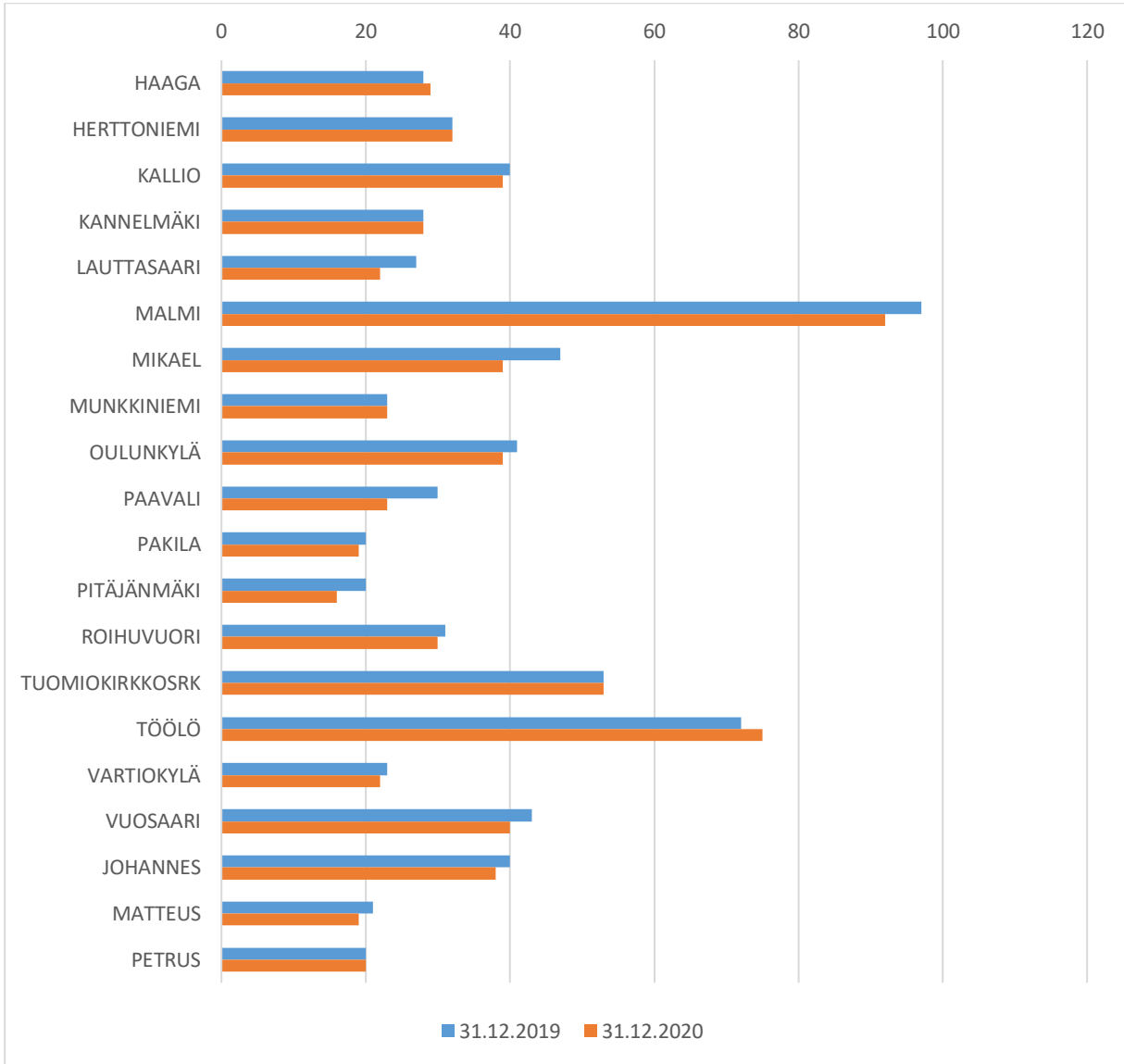
Hallinto- ja toimistotyö sisältää henkilötyövuodet myös ammattiryhmästä johtajat ja päälliköt. Ammattiryhmässä hautausmaatyöntekijät ovat mukana myös hautausmaiden kausityöntekijät. Ammattiryhmissä on mukana myös ns. tarvittaessa töihin kutsuttavat työntekijät (mm. kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö ja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



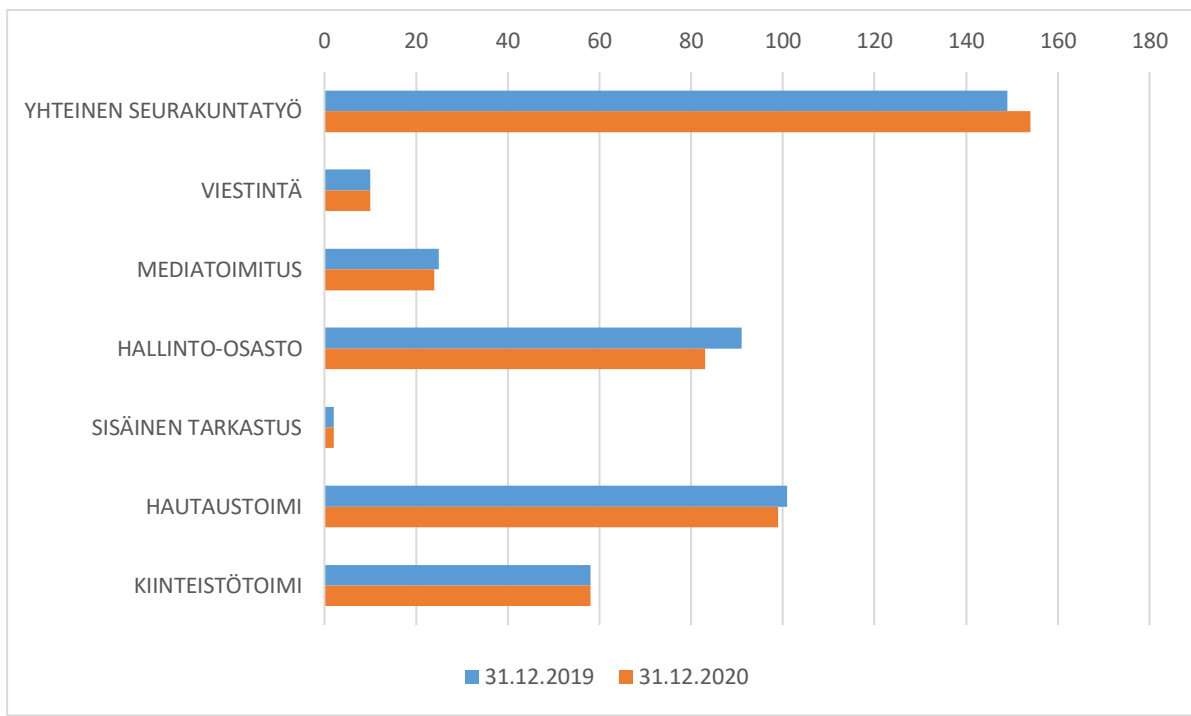
	2019	2020	muutos (htv)	osuus 2020
SEURAKUNTAPAPISTO	192,05	188,12	-3,93	11,67
HALLINTO- JA TOIMISTOTYÖ	201,48	189,18	-12,3	11,73
HAUTAUSMAATYÖNTEKIJÄT	205,79	195,95	-9,84	12,15
KIINTEISTÖ- JA KIRKONPALVELUTYÖ	350,09	350,43	0,34	21,74
ASiantuntijatyö	96,32	96,19	-0,13	5,97
Sairaalasielunhoito	23,27	22,49	-0,78	1,4
Perheneuvonta	12,84	12,9	0,06	0,8
Kirkkomuusikot	61,84	62,59	0,75	3,88
Diakoniatyö	106,33	100,29	-6,04	6,22
Nuorisotyö	87,92	88,71	0,79	5,5
Lapsityö	217,88	209,58	-8,3	13
Muut seurakuntatyöntekijät	98,9	95,7	-3,2	5,94
	1654,71	1612,13	-42,58	100

## Henkilöstön määrä työyksiköittäin 31.12.2019 ja 31.12.2020

### Seurakunnat



## Seurakuntayhtymä





Seuraavassa taulukossa on henkilöstömäärien lisäksi myös henkilötyövuodet työyksiköittäin vuodelta 2020

	31.12.2019	31.12.2020	Henkilötyövuodet vuonna 2020	Muutos henkilöstön määrässä
HAAGA	28	29	40,19	1
HERTTONIEMI	32	32	33,8	0
KALLIO	40	39	47,47	-1
KANNELMÄKI	28	28	31,58	0
LAUTTASAARI	27	22	31,88	-5
MALMI	97	92	94,01	-5
MIKAEL	47	39	48,96	-8
MUNKKINIEMI	23	23	28,63	0
OULUNKYLÄ	41	39	54,89	-2
PAAVALI	30	23	50,15	-7
PAKILA	20	19	28,89	-1
PITÄJÄNMÄKI	20	16	28,95	-4
ROIHUVUORI	31	30	36,31	-1
TUOMIOKIRKKOSRK	53	53	99,57	0
TÖÖLÖ	72	75	139,56	3
VARTIOKYLÄ	23	22	28,05	-1
VUOSAARI	43	40	51	-3
JOHANNES	40	38	89,08	-2
MATTEUS	21	19	38,13	-2
PETRUS	20	20	23,8	0
YHTEINEN SEURAKU	149	154	163,34	5
VIESTINTÄ	10	10	9,29	0
MEDIATOIMITUS	25	24	21,69	-1
HALLINTO-OSASTO	91	83	104,02	-8
SISÄINEN TARKASTU	2	2	2	0
HAUTAUSTOIMI	101	99	230,34	-2
KIINTEISTÖTOIMI	58	58	56,56	0
	1172	1128	1612,14	-44

Henkilötyövuosissa ovat mukana myös tarvittaessa töihin kutsuttavat työntekijät.

Tarvittaessa töihin kutsuttavat työntekijät

	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
Henkilöstön määrä	440	448	447

Pääosa tarvittaessa töihin kutsuttavista työskentelee kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä, lapsityössä sekä ammattiryhmässä muut seurakuntatyöntekijät. Tarvittaessa töihin kutsuttavat eivät ole mukana henkilöstökertomuksen lukumäärätiedoissa. Poikkeuksena

tästä on kuitenkin henkilötyövuodet koko seurakuntayhtymässä, Henkilötyövuodet ammattiryhmittäin- taulukko, Henkilötyövuodet työyksiköittäin- taulukko sekä Päätyneet palvelussuhteet koko seurakuntayhtymässä- taulukon kohdat Oma irtisanoutuminen ja Muu syy.

Tarvittaessa töihin kutsuttavien työntekijöiden tehdyt työtunnit:

	Vuosi 2018	Vuosi 2019	Vuosi 2020
Tehdyt työtunnit	84 908,00	93 679,54	60 845,31

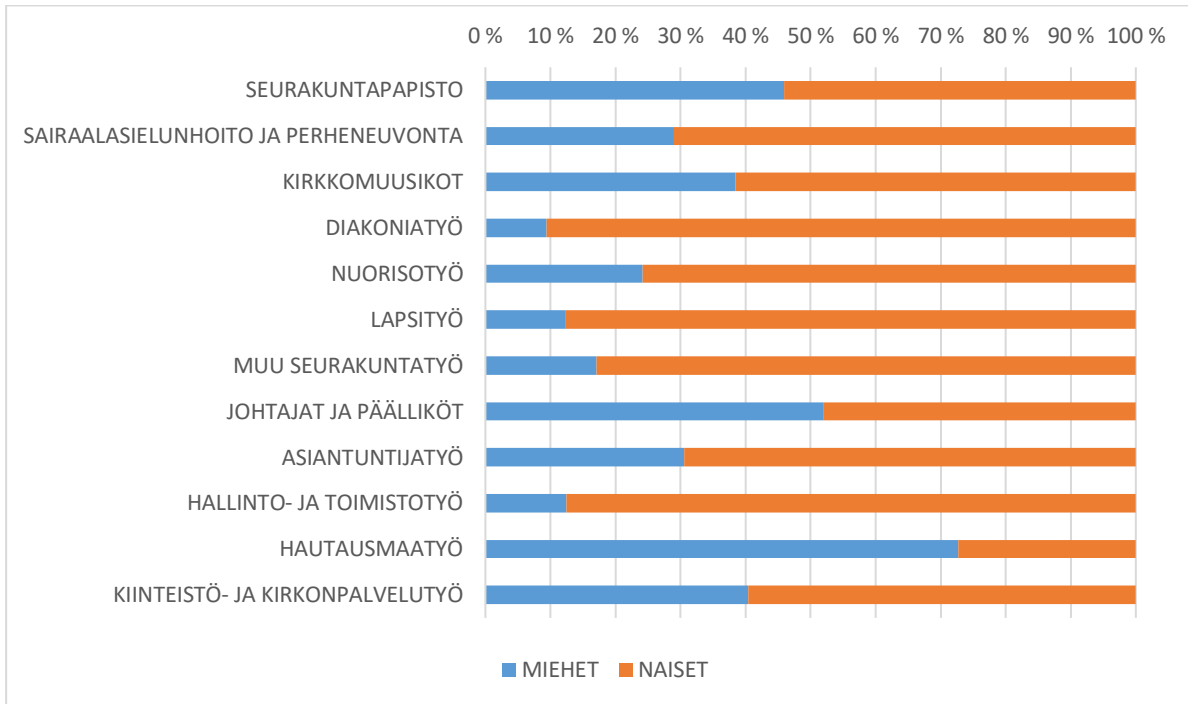
Tarvittaessa töihin kutsuttavien työpanos oli vuonna 2020 noin 35 henkilötyövuotta. Eniten tarvittaessa töihin kutsuttavien työpanosta on vuonna 2020 käytetty Tuomiokirkkoseurakunnassa (14 133,80 tuntia, vuonna 2019 17 577,51 tuntia ja vuonna 2018 15 889 tuntia) ja Töölön seurakunnassa (8 911,51 tuntia, vuonna 2019 17 658,19 tuntia ja vuonna 2018 15.445 tuntia).

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna eniten työtunteja on kertynyt kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä (39 859,30 tuntia, vuonna 2019 54 022,53 tuntia ja vuonna 2018 50 096 tuntia), muut seurakuntatyöntekijät- ammattiryhmässä (7 119,25 tuntia, vuonna 2019 17 833,71 tuntia ja vuonna 2018 16 424 tuntia) sekä lapsityössä (6 152,29 tuntia, vuonna 2019 11 044,83 tuntia ja vuonna 2018 10 462 tuntia).

**Henkilöstön rakenne**

	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
Naisten lukumäärä	791 (69,6 %)	818 (69,8 %)	784 (69,5 %)
Miesten lukumäärä	346 (30,4 %)	354 (30,2 %)	344 (30,5 %)

## Henkilöstön sukupuolijakauma ammattiryhmittäin 31.12.2020



	MIEHET	NAISET	miesten osuus	naisten osuus
SEURAKUNTAPAPISTO	91	107	46 %	54 %
SAIRAALASIELUNHOITO JA PERHENEUVONTA	11	27	29 %	71 %
KIRKKOMUUSIKOT	25	40	38 %	62 %
DIAKONIATYÖ	10	96	9 %	91 %
NUORISOTYÖ	22	69	24 %	76 %
LAPSITYÖ	13	93	12 %	88 %
MUU SEURAKUNTATYÖ	7	34	17 %	83 %
JOHTAJAT JA PÄÄLLIKÖT	13	12	52 %	48 %
ASiantuntijatyö	22	50	31 %	69 %
HALLINTO- JA TOIMISTOTYÖ	21	148	12 %	88 %
HAUTAUSMAATYÖ	48	18	73 %	27 %
KIINTEISTÖ- JA KIRKONPALVELUTYÖ	61	90	40 %	60 %
	344	784	30 %	70 %

### 3. OSAAMINEN JA AMMATTITAITO

#### Henkilöstön osaamisen kehittäminen

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

Vuonna 2020 koronapandemia muutti toimintatapoja. Henkilöstön osaamisen kehittämisen toteutus siirtyi pääosin virtuaaliseksi (Teams ja Zoom). Myös vuoden 2021 henkilöstön osaamisen kehittämistarjonnan suunnittelu toteutettiin virtuaalisesti sekä Teamsiä että oppimisympäristö Howspacesia hyödyntäen. Suunnittelutyöpajoihin osallistuivat ylin johto, lähiesimiehet ja yhteisten palveluiden koulutuksia järjestävät asiantuntijat sekä seurakuntien työntekijöitä.

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

Vuonna 2020 toteutui yhteensä 84 (163, 187, 157) koulutusta, joihin osallistui yhteensä 1673 (2366, 2365, 2826) työntekijää. Tämän lisäksi seurakunnista ja yhtymän yhteisistä palveluista osallistui 393 työntekijää muiden kuin seurakuntayhtymän järjestämiin koulutuksiin (esim. kirkkohallitus, kirkon koulutuskeskus, kirkkopalvelut jne.). Seurakuntayhtymän asiantuntijatehtävissä (esim. kiinteistö-, talous ja viestintä) toimivat osallistuivat omaa toimialaansa koskevien yritysten koulutuksiin.

Koronan takia koulutukset, joita oli mahdollisuus toteuttaa etänä, toteutettiin etänä. Ne, joita ei voitu toteuttaa etänä, joko peruttiin tai siirrettiin tulevaisuuteen. Vuoden aikana peruttiin yhteensä 45 koulutusta, osa koronan ja osa liian pienen osallistujamäärän vuoksi. Koulutusten määrän vähenemisen kanssa korreloi myös osallistujien määrän pieneneminen.

Korona vaikutti myös kustannusten pienenemiseen. Perutuista koulutuksista ei koitunut kustannuksia, etätoteutukset olivat edullisempia ja niistä ei aiheutunut tilavaraus- eikä tarjoilukustannuksia. Työyksikkökohtaisesti räätälöityjä koulutuksia oli koronan takia vähemmän kuin aikaisempina vuosina.

Henkilöstön osaamisen kehittämistarjonnalla tuettiin strategian 2020 (helsinkiläisten tarpeet keskiössä) sekä henkilöstöstrategian 2018-2022 toteutumista. Vuoden 2020 teemana oli yhdessä oppiminen. Uusina koulutuksina toteutettiin kirkon yhteisen Kirteko-työelämän kehittämisohjelman Tulevaisuuden työelämätaidot -verkkokoulutus sekä johdantokurssi sovitteluun ja sovinnon rakentamiseen #sovinto-yhteistyön merkeissä. Palvelumuotoilutarjontaa oli monipuolisesti tarjolla ja palvelumuotoilijoiden verkoston kehittämiseen panostettiin verkostotapaamisilla sekä valtakunnallisen tiimin luomisella.

Turvakoulutus toteutettiin webinaarina, jonka lisäksi järjestettiin käytännön ensiapu- ja alkusammutusharjoituspäiviä.

Korona-tilanteen nostamiin erityistarpeisiin vastattiin nopeasti uusilla koulutuksilla: virtuaalityökalujen haltuunotokoulutuksia (Teams) sekä virtuaalityöpajojen järjestämisvalmennuksia, striimausopastusta, etäjohtamisvalmennuksia, poikkeusolosuhteet -webinaari, korona-ajan traumapsykologiset vaikutukset -webinaari ja turvakoulutuswebinaarissa nostettiin erityisesti esille korona-ajan ensiapuohjeistuksia.

Vuonna 2019 toteutetun henkilöstökysely kehittämistoimenpidesuunnitelmien mukaisia pidempiä prosesseja (0,5 vuotta) toteutettiin vuonna 2020 kahdessa yksikössä.

Räätälöityjä koulutuksia järjestettiin Office 365-ohjelmista 2 (9) koulutusta sekä uuden turvakoulutusmallin koulutuksia, esim. paloturvallisuus- ja/tai ensiapukoulutus 7 (4).

Uudenlaista työskentelytapaa, erityisesti helsinkiläisten tarpeiden keskiössä pitämistä, on edistetty järjestämällä räätälöityjä palvelumuotoiluvalmennuksia vuodesta 2017 lähtien. Valmennus tähtää tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon suorittamiseen (1,5 vuotta). Tutkinto suoritetaan työssä oppimalla, kehittämisprojektin avulla. Oppimista tukevat lähipäivät, joissa käsitellään palvelumuotoilun periaatteita ja käytänteitä sekä saadaan vertaistukea kehittämisprojektien toteuttamiseen. Valmistuneita palvelumuotoilijoita oli vuoden 2020 lopussa 66. Uudet opinnot neljännessä ryhmässä aloitti 21 työntekijää.

Johtamisen kehittämistä tuettiin etäjohtamisen valmennuksilla, uudella vertaistukiverkostovalmennuksella, toimiva työyhteisö -valmennuksella ja projektin omistaja -koulutuksella. Lisäksi tarjonnassa oli ajankohtaisinfoja, palvelussuhteen elinkaari -koulutus, valmentavan johtamisen valmennus ja projektin johtamisvalmennus. Suorituslisä otettiin käyttöön edeltävänä vuonna 2019 ja vuonna 2020 järjestettiin työsuorituksen arvioinnista kertaus ja sparraustilaisuuksia. Johtamisen 360- arviointi toteutettiin ensimmäistä kertaa ylimmälle johdolle.

Helsingin seurakuntayhtymässä on ylintä johtoa (kirkkoherrat ja johtajat) 25 ja lähiesimiehiä yhteensä 180, joista seurakunnissa 103. Vuosina 2011-2020 yhteensä 44 (43%) seurakuntien lähiesimiestä suoritti kirkon johtamiskoulutuksen (kirjo, 1,5 vuotta) sekä 26 seurakuntien ja 12 yhteisten palveluiden lähiesimiestä johtamisen erikoisammattitutkinnon (JET 1,5 vuotta). Vuonna 2020 kirkon johtamiskoulutusta (kirjo, 1,5 vuotta) suoritti 11 esimiestä/lähiesimiestä sekä lähiesimiehen ammattitutkintoa neljä (1 vuosi).

Vuonna 2020 otettiin käyttöön uusi sähköinen koulutuspalautelomake (Webropol). Palautelomakkeella pyydetään mm. arvioimaan koulutusta kokonaisuutena asteikolla yhdestä viiteen. Vuoden aikana kerättyjen palautteiden keskiarvo oli 4,2. Osallistujat arvioivat myös koulutuksen vaativuutta, joka suurimmassa osassa koulutuksista oli arvioitu sopivaksi.

## Työnohjaus

Työnohjaus on ammatillisen kasvun prosessi. Se toteutuu joko yksilö- tai ryhmämuotoisena. Seuranta-aikana korona-pandemia muutti monien työtä. Myös työnohjaus muuttui suurelta osin etäyhteyksien kautta toteutettavaksi. Oli vain voitettava

omat ennakkoluulot ja ryhdyttävä kokeilemaan. Työnohjauksen kannatteleva merkitys korostui, kun pandemia eristi meidät luonnollisista kontakteista.

Työnohjaus mahdollistaa pysähtymisen ja antaa aikaa ajatella omaa tapaa tehdä työtä ja paikan puhua omasta työstä sekä siitä, mitä tunteita se itsessä herättää.

Osallistuminen työnohjausryhmään antoi mahdollisuuden saada monia uusia peilejä, joiden avulla pystyi oppimaan uutta itsestä ja työstä. Ryhmässä oppimista auttoivat toiset ryhmäläiset ja työnohjaaja. Korona-aikana, jolloin moni koki helposti yksinäisyyttä, työnohjausryhmästä saattoi tulla tärkeä keidashetki.

Työnohjaus on luottamuksellista dialogia. Dialogissa syntyy aina jotakin uutta, enemmän kuin mihin oma yksityinen pohdintamme meidät vie. Yhdessä pohtimisella on rohkaiseva ja innostava vaikutus.

Työnohjaus auttaa tutkimaan ja kehittämään omaa työtä. Tämä tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla. Työnohjaukseen ovat oikeutettuja vuorollaan kaikki seurakuntayhtymän työntekijät.

Työnohjauksen kysyntä vuonna 2020 oli vilkasta. Strategiset painopisteet olivat edelleen ryhmä- ja tiimityönohjauksissa. Yksilötyönohjauksien ohella tarjottiin lyhytkestoisia, akuutteja työnohjauksia kuormittaviin tilanteisiin. Erityisesti Helsinki-Avussa oleville työntekijöille tarjottiin mahdollisuutta osallistua vertaisryhmiin ("Vertsit"), joiden ideana oli saada jakaa koronaan liittyvää kuormitusta. Näihin ryhmiin ilmoitauduttiin vain vähäisessä määrin. Enemmän haluttiin akuutteja aikoja lyhyisiin (1-5 kerran) yksilötyönohjauksiin. Työnohjattavat kokivat huojentavana sen, että saivat nopeasti tukea raskaana ja kuormittavana koettuun työtilanteeseen.

Työnohjausta ei tarvita ainoastaan silloin, kun työssä kohtaa ongelmia ja kriisejä. Työnohjausta voi ajatella myös puhtaasti työhyvinvoinnin tukitoimena. Tiimeille ja työryhmille tarjottiin mahdollisuutta 5-10 kerran työnohjausistuntoihin, joissa tutkittiin omaa työtä, organisaatiota ja tehtävää. Tarkoituksena oli pysähtyä ajattelemaan sitä, miten tiimi toimii ja mitkä ovat sen yhteiset tavoitteet. Samalla oli mahdollista tutustua työtovereiden ajatuksiin. Tämä voi ennaltaehkäistä kriisejä ja konflikteja ja edistää työhyvinvointia.

Syksyllä 2020 pystyttiin toteuttamaan koronasta huolimatta myös työnohjausryhmä, jossa käytettiin taideterapian menetelmiä. Työskentelytapa on hyvin kokonaisvaltainen ja toimii hyvänä kontrastina sellaisille työntekijöille, joiden työssä sanankäyttö on keskeistä. Taiteen

kautta lähestyminen toi uusia, yllättäviäkin näkökulmia omaan työhön. Yhtenä pyrkimyksenä oli vapautua suorittamisen pakosta ja löytää oman luovuuden lähteitä.

Pitkäkestoissa yksilötyönohjauksissa kävi viime vuonna 62 henkilöä (2019, 52 henkilöä) yhteensä 618 kertaa (2019, 545). Lyhytkestoissa (alle kymmenen kerran) työnohjauksissa kävi 37 henkilöä (2019, 46) yhteensä 158 kertaa (2019, 182). Ryhmä- ja tiimityönohjauksia oli kaikkiaan 45 (2019, 27) ryhmää, jotka kokoontuivat 222 (2019, 235) kertaa.

Tilastokyselyyn vastasi 25 (2019, 21) työnohjaajaa.

Osa johdon työnohjausryhmistä ja yksilötyönohjauksista ostettiin entiseen tapaan ulkopuolisilta palveluntarjoajilta. Uusille kirkkoherroille ja päälliköille oli oma työnohjausryhmänsä. Sisäisten työnohjaajien käyttö oli kuitenkin ensisijaista.

Helsingin seurakuntayhtymässä on lähes kuusikymmentä työnohjaajaa, jotka antavat työnohjausta oman virkansa ohessa. Kaikki työnohjaajat eivät kuitenkaan aina pysty ottamaan ohjattavia omassa työ- ja elämäntilanteessa. Käytännössä noin puolet työnohjaajista toimii jatkuvasti aktiivisesti alalla. Pääkaupunkiseurakunnat tekevät yhteistyötä työnohjauksen saralla siten, että työnohjaaja voisi olla riittävän etäinen työnohjattavalle. Toimintaa koordinoi päätoiminen työnohjaaja.

Suurin osa Helsingin seurakuntayhtymän työnohjaajista on saanut kirkon työnohjaajakoulutuksen. Kirkon työnohjaajien antama työnohjaus on ilmaista kirkon työntekijöille.

## 4. TYÖKYKY JA TERVEYS

### Terveysperusteiset poissaolot

#### Sairauspoissaolot

Vuonna 2020 sairauspoissaolojen lukumäärä oli keskimäärin/henkilötyövuosi on 9,93 kalenteripäivää (vuonna 2019 vastaava luku oli 11,30, vuonna 2018 vastaava luku oli 11,03).

Henkilöstön terveysprosentti vuonna 2020 oli 34 %, eli 34 %:lla henkilöstöstä ei ollut lainkaan terveysperusteisia poissaoloja (vuoden 2019 vastaava prosentti oli 23). Terveysprosentin paraneminen johtuu sairaspöissaolojen vähenemisestä. Lisääntynyt etätöön tekeminen on vaikuttanut poissaoloihin usealla eri tavalla. Vähäisten oireiden kohdalla ei etätöössä ole haettu sairausvapaata. Etätö on joiltain osin vähentänyt arjen kuormitusta. Lisäksi sosiaalisten suhteiden aiheuttama kuormitus on ollut vähäisempää. Poikkeustilasta johtunut sosiaalisten kontaktien rajoittaminen ja muut suojaustoimet ovat vähentäneet infektioitauteja. Sairuspöissaoloja aiheuttaneiden tapaturmien määrä on laskenut, koska liikkuminen on ollut vähäisempää. Mielenterveysperustaisien poissaolojen lasku on myös merkittävä. Kokonaisuudessaan mielenterveysperustaiset sairuspöissaolot vähenivät 1503:lla päivällä eli 26% edellisvuoteen verrattuna. Työterveyshuollon tiimin arvion mukaan vuonna 2020 käyttöönotetuilla mielenterveydentukipalveluilla on ollut tässä merkittävä vaikutus.

<b>Terveysperusteiset poissaolot</b>	<b>Kalenteripäiviä</b>	<b>Henkilöitä</b>
1-3 päivää	2701	
yli 3 päivää	13 303	
Yhteensä	16 004	
Em. poissaoloista erikseen		
Työtapaturmat	355	75
Työmatka-tapaturmat		24
Ammattitaudit tai – epäilyt	0	0

Helsingin seurakuntayhtymässä on käytössä aktiivisen tuen malli. Aktiivisen tuen mallin mukaista sairauspoissaolojen seurantaan varten on kaikissa työyksiköissä esimiesten avuna raportointityökalu ja toimenpiteiden seuranta henkilötietojärjestelmä Henkarissa. Henkari hälyttää sairauspoissaoloista automaattisesti sähköpostitse (viikoittain). Tiedot välittyvät myös henkilöstöpalveluille. Vuoden 2020 aikana järjestelmästä lähti 822 muistutusta. (2019: 957, 2018: 764). Keskustelu tai muu reagointi on tapahtunut 660 tapauksessa, eli 80 %: ssa (2019: 786, 2018: 632).

### Sairauspoissaolokäytäntö

Työntekijät saavat sairastuessaan luvan 1-3 kalenteripäivän poissaololleen esimieheltään puhelinkeskustelun perusteella. Poikkeustilanteessa kevästä 2020 alkaen omailmoitteisuutta pidennettiin viiteen kalenteripäivään. Esimies voi edellyttää sairastuneelta lääkärintodistusta poissaolostaan heti ensimmäisestä sairauslomapäivästä lukien. Yli kolmen päivän poissaoloista tarvitaan lääkärintodistus.

### Työtapaturmat 2018 – 2020

Työtapaturmat sisältävät sekä työssä että työmatkalla sattuneet tapaturmat. Työtapaturmia sattui vuonna 2020 yhteensä 75 (vuonna 2019: 83, vuonna 2018: 91). Vuoden 2020 tapaturmista 68 % sattui työssä (66 %, 71 %) ja 32 % työmatkalla (34 %, 29%). Työtapaturmista aiheutui vuonna 2020 sairauspäiviä 355 (630, 573), keskimäärin 5 päivää tapaturmaa kohden (2019: 7,6, 2018: 6).

### **Työterveyshuolto**

Työterveyshuollon painopiste on ennaltaehkäisevässä ja työkykyä ylläpitävässä toiminnassa. Työterveyshuolto sisältää myös työterveydellisesti painotetut sairaanhoitopalvelut. Huomiota kiinnitetään ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon ja henkilöstön hyvinvointiin. Erityisenä tavoitteena vuonna 2020 oli kaikkien sairauspoissaolojen ja



sairastamisen kokonaiskustannusten vähentäminen sekä kuormituksen hallinnan välineiden luominen työterveyshuollon yhteistyön kautta. Lisäksi tavoitteena oli työpaikkaselvitysten aikataulunmukainen toteutus.

### Toimikauden painotukset

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

Erityisenä painopisteenä vuonna 2020 oli mielenterveyden tukeminen.

Tästä syystä otettiin käyttöön uudet mielenterveyden tukipalvelut (lyhytpsykoterapia, mielen hyvinvoinnin digipalvelut, Mielen Chat/Sparri). Syynä painotukseen oli lisääntyneet mielenterveysperusteiset poissaolot.

### Työterveyshuollon kustannukset suhteessa henkilötöyvuosiin vuonna 2020 (euroa/htv)

	2018	2019	2020
Ennaltaehkäisevä lakisääteinen toiminta (korvausluokka I)	221,62	251,15	149,85
Sairaanhoito (korvausluokka II)	332,42	384,67	300,15
Yhteensä	554,04	635,82	450,00

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2020 olivat 725 469,29 euroa (vuonna 2019: 1.052.054,06 ja vuonna 2018: 876.428,59). Nämä luvut sisältävät ennaltaehkäisevän toiminnan (KL I) ja sairaanhoidon (KL II). Kustannukset laskivat verrattuna edelliseen vuoteen. Kustannuksia pienensi mm. vähentyneet lääkäri- ja sairaanhoitajien palvelut (1765 kpl vähemmän kuin vuonna 2019) ja muut keväällä 2020 alkaneesta poikkeustilanteesta johtuvat syyt.

Työterveyshuollon panostuksesta käytettiin vuonna 2020 ennaltaehkäisevään toimintaan 33,3 % (KL I), (2019: 39,5 %, 2018: 40 %). Tämän lisäksi työterveyshuoltoon kuuluu yleislääkäritasoinen sairaanhoito, jonka osuus kustannuksista oli 66,7 % vuonna 2020 (2019: 60,5 %, 2018: 60 %). Kela korvaa 60 % hyväksymistään ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista (ensisijaisesti) ja 50 % sairaanhoidon kustannuksista, joten työterveyshuollon nettokustannukset olivat noin puolet em. luvuista. Ennaltaehkäisevän toiminta oli siis vähäisempää edellisvuosiin verrattuna. Tämä johtui poikkeustilanteen aiheuttamista rajoituksista. Vastaanottoja tai työpaikkakäyntejä ei pystytty toteuttamaan samassa mittakaavassa kuin normaaliaikana. Lisäksi ikäkausitarkastuskäytäntöä muutettiin siten, että koko ikäluokkaa ei enää kutsuttu vastaanotolle. Vanhemmille ikäluokille suoritetaan terveystarkastus, jonka perusteella kutsutaan vastaanotolle tarvittaessa.

Sairaanhoidon (KL II) piiriin kuuluivat päätoimisten työntekijöiden lisäksi myös sivutoimiset ja määräaikaisiin palvelussuhteisiin tulevat em. ehdoin.

Terveysperusteisia työkykyneuvotteluja oli vuonna 2020 52 kpl:tta, koskien 42 eri henkilön tilannetta. (Vuonna 2019 78 kpl:tta, koskien 59 eri henkilön tilannetta. Vuonna 2018 noin 84 kpl:tta, koskien 55 eri henkilön tilannetta).

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä tehtiin vuonna 2020 seurakuntayhtymän työpaikoille yhteensä 1 kpl. Työfysioterapeutin tekemiä ergonomisia työpaikkakäyntejä oli 47 kpl (vuonna 2019: 49 kpl, vuonna 2018: 42 kpl). Vuonna 2019 oli lisäksi neuvonta- ja ohjauskäyntejä työfysioterapeutille 190 kpl (1-3 käyntiä/hlö). (vuonna 2019: 258 kpl, vuonna 2018: 244 kpl)

### Työterveyshuollon palvelujen käyttö vuosina 2018 – 2020

Työterveyshuollon palveluja käytettiin vuosina 2018 - 2020 seuraavasti:

	2018	2019	2020
Alkutarkastukset (lakisääteiset) *	5	16	3
Ikäryhmäterveystarkastukset **	142	193	76
Sairaskäynnit työterveyslääkärillä	3762	3904	2139
Erikoislääkärissäkäynnit	369	395	373
Työterveyshoitajalla käynnit	388	302	154
Muu terveystarkastukset	217	187	54

*\*\* Vuonna 2020 kaikki ikäryhmätarkastukset oli sähköisen terveystarkastukseen vastanneiden vastaanottokäyntejä. (vuonna 2019 ikäryhmätarkastuksista 142 kpl oli perinteisiä ikäkausitarkastuksia ja 51 sähköisen terveystarkastukseen vastanneiden vastaanottokäyntejä. Vuonna 2018 vastaavasti: 86 ja 55).*

Ikäryhmäterveystarkastukset tehdään 40-vuotiaasta alkaen viiden vuoden välein. Vuonna 2020 ikäryhmätarkastus toteutettiin kaikille ikäryhmille sähköisenä terveystarkastuksena. Kyselyyn sai vuonna 2020 yhteensä 168 henkilöä (näistä 110 henkilöä vastasi). Kyselyyn liitetään tarpeelliset jatkotoimenpiteet työterveyshuollon vastaanotolla. Kyselyyn saaneista 68 henkilöä kutsuttiin vastaanotolle. Vuonna 2019 kyselyyn sai 110 henkilöä (näistä 51 henkilöä vastasi) ja 16 henkilöä kutsuttiin vastaanotolle. Vuonna 2018 kyselyyn sai 108 henkilöä (näistä 80 henkilöä vastasi) ja 55 henkilöä kutsuttiin vastaanotolle.

Muista terveystarkastuksista vuonna 2020 oli lakisääteisiä alkutarkastuksia 3 kpl (2019: 16, 2018: 12), määräaikaistarkastuksia 1 kpl (2019: 92, 2018: 71), työkykyneuvottelutarkastuksia 21 kpl (2019: 139, 2018: 5, 2017: 41), seulannasta poimittujen terveystarkastuksia 0 kpl (2019: 2, 2018: 22), muita suunnattuja terveystarkastuksia 2 kpl (2019: 7, 2018: 32), ulkomaan komennukseen liittyvä 1 kpl (2019: 2, 2018).

Työterveyshoitajalla oli vuonna 2020 käyntien lisäksi puheluita tai yhteydenottoja sähköpostitse 614 kpl (2019: 658, 2018: 700). Näistä 285 (2019: 183, 2018: 562) oli sairaudenhoitoon (KL II) ja 329 (2019: 475, 2018: 138) ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon (KL I) liittyviä. Puhelut olivat pääosin neuvontaa ja ohjausta.

Tilastot sisältävät ikäryhmäterveystarkastusten osalta käynnit sekä työterveyslääkärillä että työterveyshoitajalla seuraavasti: vastaavasti ikäryhmäterveystarkastuksia työterveyslääkärillä 10 ja työterveyshoitajalla 66 kpl (2019: 28 ja 114, 2018: 25 ja 117, 2017: 20 ja 66).

Työterveyspsykologilla ja ravitsemusterapeutilla käynnit olivat mahdollisia erityisluvalla (1-3 käyntiä/hlö). Työterveyspsykologilla käyntejä oli vuonna 2020 ennaltaehkäisevinä terveydenhuollon käynteinä 128 kpl (KL I). Vuonna 2019 käyntejä oli 153 ja vuonna 2018 215 kpl. Vuonna 2020 oli ravitsemusterapeutilla käyntejä 13 kpl (2019: 25 kpl, 2018: 28 kpl).

### 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 varhaisseiori- ja seniorikursseja (Kuortaneen hiippakuntakartano). Näihin ohjattiin vuonna 2020 16 työntekijää (2019: 14, 2018:15). Työterveyshuolto ja työsuojelu ovat osallistuneet kuntoutuksen suunnitteluun. Kaikki vuonna 2020 tapahtunut kuntoutus toteutettiin palkallisena.

### **Tyhy-toiminta**

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

Tyhy-toiminnan painopiste on ennaltaehkäisevässä, henkistä hyvinvointia ja yhteistoimintaa edistävässä toiminnassa. Erityisenä tavoitteena on tukea työntekijöiden omaehtoista työhyvinvoinnista huolehtimista.

Vuoden 2020 tavoitteina oli:1) Työhyvinvointia tukevan ja liikunnallisemman elämäntavan edistäminen ja 2) Työkyvyn ylläpitäminen ja sitä kautta sairauspoissaolojen väheneminen. Teemana oli arkiliikuntaan kannustaminen, ”idealla kaikki liikkuminen on hyväksi”. Toiminnassa panostettiin erityisesti vaikuttavuuden lisäämiseen.

Koronapandemian vuoksi vuosi 2020 oli poikkeuksellinen. Henkilöstön hyvinvoinnin tueksi järjestettiin erilaisia tukitoimia. Hyvinvointia tuettiin lisäämällä aiheeseen liittyvää viestintää (hyvinvointiuutiset, johdon info, yhtymänjohtajan kirjeet, Teams-kanava). Toukokuussa otettiin käyttöön työhyvinvointimittari henkilöstön hyvinvoinnin jatkuvaan seurantaan. Lisäksi järjestettiin erilaisia hyvinvointia tukevia webinaareja ja virtuaalisia työskentelyjä (etätyö, ergonomia, vuorovaikutus, työterveyslääkärin kyselytunti). Työntekijöille

perusteettiin vertaistukiryhmiä tilanteen purkamista varten. Myös hyvien käytäntöjen jakamista edistettiin.

Tyhy-toiminnan lisäksi työhyvinvointia edistetään yhtymässä työsuojelun, työterveyshuollon sekä henkilöstön kehittämisen ja työnohjauksen keinoin. Kehittämisen osa-alueita ovat: Yksilön terveyden, toimintakyvyn ja voimavarojen vahvistaminen sekä ammatillisen osaamisen, työympäristön ja työn kehittäminen.

### Tyhy-toiminta vuonna 2020

Tyhy-toiminnan työkaluna vuonna 2020 oli ennakoivasti työyhteisöpäivässä 12.11.2019 lanseerattu HeiaHeia-hyvinvointisovellus. Se on kokonaisvaltaista hyvinvointia edistävä sovellus, joka mahdollistaa omien hyvinvointitekojen seuraamisen lisäksi työkaverin kohtaamisen ja kannustamisen. Sovellus tarjotaan kaikkien työntekijöiden käyttöön yhteisölliseksi ja/tai henkilökohtaiseksi tueksi. Vuoden 2020 kuntoilu- ja askelkisa järjestettiin sähköisesti HeiaHeia-sovelluksella. Lisäksi järjestettiin kaksi muuta kampanjaa teemalla ”Pienillä hyvinvointiteoilla vaikuttavuutta”.

Vuonna 2020 jatkettiin henkilöstön omaehtoisen liikunnan ja kulttuurin harrastamisen tukemista Smartum Saldolla. Edun otti vuonna käyttöönsä noin reilu 900 henkilöä.

Tammikuussa järjestettiin työpaikkojen välinen perinteinen keilailuturnaus, johon osallistui 19 työpaikkajoukkuetta. Kuntoiluinnostuksen herättämiseksi toteutettiin helmi-huhtikuussa työpaikkojen välinen kuntoilukisa ja henkilökohtainen askelkisa. Kuntoilukisaan osallistui 34 seurakuntien ja yhteisten palveluiden työpaikkaa ja askelkisaan 95 henkilöä.

Toukokuussa patikoitiin urbaanisti Espoon rantaraitilla (11.5. ja 15.5.) teemalla ”Metrolla merelle”. Päivät sisälsivät vapaamuotoista ulkoilua Espoon rantaviivaa seurailevalla rantaraitilla. Reitti vei nauttimaan merestä, rauhoittumaan lähiluontoon sekä virkistäytymään. Osa jatkoi reittiä Helsingin puolelle Lauttasaareen. Reitti mahdollisti kävelyn, pyöräilyn tai näiden yhdistelmän.

Työhyvinvointipäivät järjestettiin pääosin etänä (30.10. ja 2.11.), vain työterveyshuollon vastaanotot tarjottiin lähivastaanottoina ajanvarauksella. Teemana oli ”psykologinen joustavuus ja tunnetaidot”. Luennoitsija oli psykologi lida Mäkikallio Filosofian Akatemiasta. Teema linkittyi työelämätaito-verkkovalmennukseen. Ohjelmassa oli lisäksi Teams-inafoina työsuojelun kyselytunti ja HeiaHeia-info, sekä TuoliJooga-tallenteena.

Tyhy-toimintana tuettiin lisäksi hengenpelastus- ja uintitekniikkakursseille osallistumista sekä tupakasta vieroitusta.

### **Työsuojelu**

Työsuojelua toteutetaan seurakuntayhtymässä osana yhteistoimintaa. Työsuojelupäällikkö vastaa työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä. Työsuojeluorganisaatio on järjestäytynyt työsuojeluryhmäksi (työsuojelupäällikkö, neljä työsuojeluvaltuutettua, työhyvinvointiasiantuntija, henkilöstösihteeri ja työterveyshoitaja).

Työsuojeluryhmä kokoontui 7 kertaa vuonna 2020. Työsuojelussa keskityttiin erityisesti työntekemisen turvallisuuteen epidemiatilanteessa.

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 3 kertaa. Ryhmässä käsitellään seurakuntayhtymän kiinteistöjen sisäilmaongelmatapauksia yhteistoiminnassa ja pyritään ratkaisemaan niitä kiinteistöosaston vahvan edustuksen myötä.

## 5. PALKITSEMINEN

Vuoden 2020 aikana palkkoihin tuli virka- ja työehtosopimuksen perusteella 1,5 %:n yleiskorotus. Kokemuslisäjärjestelmä tuli voimaan 1.1.2020 alkaen. Kokemuslisä määräytyy vaativuusryhmittäin euromääräisenä. Uusi järjestelmä korvasi vuosisidonnaisen palkanosan.

1.1.2020 alkaen tuli voimaan suorituslisäjärjestelmä, joka korvasi harkinnanvaraisen palkanosan.

### Yleisen palkkausjärjestelmän mukainen palkkaus 2020

	<b>Palkkasumma yhteensä</b>
Tehtäväkohtainen palkka	40.059.631,00
Kokemuslisä	4.237.152,00
Suorituslisä	432.132,40
Lomaraha	2.269.087,00
Työaikakorvaukset ja leirinjohtajalisät	461.329,69
<b>Yhteensä</b>	<b>47.459.332,09</b>

Lomarahan määrä sisältää myös muut kuin yleisen palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvat viranhaltijat ja työntekijät. Muutos lomarahen määrässä selittyy sillä, että lomarahaprosentit palasivat 1.8.2019 alkaen ns. kilpailukyky sopimusta edeltävälle tasolle.

## 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.

<b>Euroa</b>	<b>Vuonna 2020</b>	<b>Muutos ed. vuodesta</b>
<b>Työvoimakustannukset yhteensä, josta</b>	56.457.693,75	-1.371.335,81
Palkat yhteensä	45.390.900,99	-1.131.736,93
-vakinaisten palkat	33.880.925,52	
-määräaikaisten palkat	8.989.524,57	
-terveysperusteisten poissaolojen palkat, brutto	1.136.387,00	-621.616,00
-perhevapaiden palkat, brutto	120.997,10	-75.018,20
-muiden lakisääteisten tai sopimusperusteisten poissaolojen palkat	10.456,50	-23.685,76
+kela-korvaukset yo. poissaoloista	+430.409,70	-50.671,76
Palkkiot yhteensä *	1.033.802,31	
Henkilösivukulut yhteensä	11.066.792,76	-239.598,88
<b>Henkilöstöinvestoinnit yhteensä, josta</b>	1.248.419,92 (arvio)	+224,517,00
-työterveyshuolto, brutto	725.469,29	-326.584,77
+kela-korvaukset työterveyshuollosta	410.606,25 (vuosi 2019) vuoden 2020 tietoa ei vielä ole saatavissa	+36.600
-koulutus ja muu kehittäminen yhteensä, josta	460.780,89	-121.495,43
-sisäiset koulutukset	116.150,25	-72.401,59
-työpaikkaruokailu (työnantajan osuus)	40.992,24	-58.407,18
-tyhy-toiminta	68.430,44	+1.726,34
-suojavaatteet	283.382,34	+173.936,34

+koulutuskorvaukset		
työllisyysrahastolta	21.916,08	-7.317,12
oppisopimuskoulutuksista	14.263,20	-8.118,45

\* palkkiosummaa ei ole enää mahdollista saada eriteltyinä (toimituspalkkiot, esiintymispalkkiot, kerhopalkkiot)

### Helsingin seurakuntayhtymän laskennallinen eläkevastuu

Kirkon eläkevastuu on laskettu 31.12.2020 ja se on noin 4.895 miljoonaa euroa. Kirkon eläkerahaston suuruus 31.12.2020 on 1.762 milj. euroa, joten koko kirkon eläkevastuuvajaus 31.12.2020 on 3.132 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 253,6 milj. euroa (vuonna 2019 285,0 milj. euroa ja vuonna 2018 275,7 milj. euroa).

### Työsuhdeasunnot

Asuntojen kokonaismäärä oli vuoden 2020 lopussa 882 kpl sisältäen aravarahoitteiset kiinteistöosakeyhtiöt.

Työsuhdekäytössä näistä asunnoista oli 179 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 31.12.2020

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-
Haaga		2		4	1	8	6		3	5	
Herttoniemi			1	4	2	5	3	2	6	7	2
Kallio			3	2	6	4	8	4	5	6	1

Kannelmäki			1	3	4	3	3	6	2	5	1
Lauttasaari		1	3	1	1	4	2	2	6	2	
Malmi		1	4	8	8	9	14	7	25	12	4
Mikael			1	1	8	7	6	4	4	6	2
Munkkiniemi		1	1	1		3	3	5	5	3	1
Oulunkylä		5	3	5	2	5	8	3	5	2	1
Paavali				3	3	1	5	2	6	3	
Pakila		1	1	3	2	1	3	1	4	3	
Pitäjänmäki				1	3	1	1	3	5	2	
Roihuvuori			3	3	3	3	3	5	5	3	2
Tuomiokirkko srk			4	2	12	5	6	6	9	8	1
Töölö			3	15	4	10	10	11	8	11	3
Vartiokylä				4	4	4	5	1	3	1	
Vuosaari		1	2	3	3	4	5	8	6	3	5
Johannes	1	1	3	3	3	4	6	5	5	5	2
Matteus			2	2	2	4	1	2	1	4	1
Petrus			6	4	4	1	1	1	1	2	
Yhteinen srktyö		1	8	9	8	18	31	26	29	19	5
Viestintä					2	3	3	1	1		
Mediatoimitus				2	1	6	1	2	7	5	
Tark.toimi						1			1		
Hallinto-osasto		1	2	5	4	2	10	17	29	10	3
Hautaustoimi		4	3	10	9	6	11	22	21	13	
Kiinteistötoimi				7	3	8	6	6	12	14	2
Yhteensä	1	19	54	105	102	130	161	152	214	154	36

Henkilöstön ikäjakauma ammattiryhmittäin 31.12.2020



	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-
Seurakuntapapisto			2	20	20	31	35	19	30	26	15
Sairaalasielunhoito ja perheneuvonta						3	6	8	10	9	2
Kirkkomuusikot		1	4	8	6	11	10	6	6	9	4
Diakoniatyö			12	15	11	19	10	13	24	11	1
Nuorisotyö		3	11	19	12	9	13	7	11	6	
Lapsityö	1	9	11	7	9	12	14	12	16	13	2
Muu srk-työ			5	4	9	4	7	6	4	2	
Johtajat ja pääll.					1	1	8	3	8	2	2
Asiantuntijatyö		1	2	3	6	9	12	9	17	12	1
Hall. ja tstotyö		3	11	17	15	14	21	26	39	22	1
Haut.maatyö		2	1	8	4	4	9	17	14	7	
Kiint. ja kirkonpalv.työ			4	9	14	10	18	24	34	32	6
Yhteensä	1	19	53	110	107	127	163	150	213	151	34

### Henkilöstön keski-ikä

Henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2020 49 vuotta (vuoden 31.12.2019 lopussa 49 vuotta ja vuoden 2018 lopussa 48 vuotta).

### **Palvelussuhteiden kesto**

#### Henkilöstön palveluaika työyksiköittäin 31.12.2020

	< 1	1-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25 >
Haaga	1	8	5	7	3	1	4
Herttoniemi		7	8	5	6	1	5
Kallio	5	6	6	4	10	3	5
Kannelmäki		4	4	6	6	4	4
Lauttasaari	4	5	4	4	1	2	2
Malmi	8	21	13	18	14	2	16
Mikael	2	4	5	13	4	3	8
Munkkiniemi	6	5	3	2	3	1	3
Oulunkylä	10	6	5	9	5	2	2
Paavali	4	6	2	2	1	6	2

Pakila		4	6	2	2	3	2
Pitäjänmäki	2	3	1	1	4	1	4
Roihuvuori	4	6	7	2	1	2	8
Tuomiokirkkosrk	1	12	16	7	8	3	6
Töölö	2	18	21	8	8	9	9
Vartiokylä	4	7	4	4	1	2	
Vuosaari	5	5	9	2	6	11	2
Johannes	6	12	8	6	3	2	1
Matteus	2	5	3	4	3	1	1
Petrus	3	8	3	2	1	1	2
Yhteinen srk-työ	15	40	30	24	16	17	12
Viestintä		3	1	2	3	1	
Mediatoimitus	2	18	1		2		1
Tarkastustoimi		1	1				
Hallinto-osasto	5	21	5	12	9	6	25
Hautaustoimi	9	18	17	22	10	11	12
Kiinteistötoimi	6	12	11	6	9	3	11
Yhteensä	106	265	199	174	139	98	147

Henkilöstön palveluaika ammattiryhmittäin 31.12.2020

	< 1	1-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25>
Seurakuntapapisto	14	39	28	37	29	23	28
Sairaalasielunhoito ja perheneuvonta		7	9	10	4	7	1
Kirkkomuusikot	9	8	12	7	6	7	16
Diakoniatyö	8	33	17	8	15	14	11
Nuorisotyö	10	15	19	10	11	11	15
Lapsityö	16	24	24	23	8	2	9
Muu srk-työ	12	9	6	6	5	1	2
Johtajat ja pääll.	2	11	5	2	1	2	2
Asiantuntijatyö	7	32	5	7	11	4	6

Hall. ja tstasyö	13	44	28	26	19	9	30
Haut.maatyö	4	11	11	15	7	7	11
Kiint. ja kirkonpalv. työ	11	32	35	23	23	11	16
Yhteensä	106	265	199	174	139	98	147

Vakinaisten työntekijöiden uudet ja päättyneet palvelussuhteet vuonna 2020

	yhteensä	seurakunnat/ seurakuntayhtymä
Uudet palvelussuhteet	80	41/39
Päättyneet palvelussuhteet	91	51/40

Taulukon luvuissa ei ole mukana tarvittaessa töihin kutsuttavia työntekijöitä.

Päättyneet palvelussuhteet koko seurakuntayhtymässä vuosina 2018-2020

	2018	2019	2020
Vanhuuseläke	36	27	35
Työkyvyttömyyseläke	2	5	1
Oma irtisanoutuminen	144	104	85
Sisäiset siirrot	53	42	13
Muu syy	38	50	40
Yhteensä	273	228	174

Vanhuuseläkkeelle on jäänyt vuonna 2020 35 työntekijää, mikä on noin 3,8 prosenttia vakinaisen henkilöstön määrästä. Vuoden 2020 lopussa 60-vuotta täyttäneitä oli 154 henkilöä eli 16,9 prosenttia vakinaisen henkilöstön määrästä. Kun lasketaan mukaan 55-vuotta täyttäneet, joita oli 214 henkilöä, niin eläköityvien määrä nousee 44,2 prosenttiin.

## **8. YHTEISTOIMINTA**

Helsingin seurakuntayhtymässä hoidetaan henkilöstön ja työnantajan yhteistoimintaan liittyviä asioita keskitetysti yhteistyötoimikunnassa. Puheenjohtajana toimi vuonna 2020 Kirkon yhteistoimintasopimuksen mukaisesti työnantajan edustaja, työsuojelupäällikkö Heta Laurell. Varapuheenjohtajana toimi henkilöstön edustaja, pääluottamusmies Raija Korhonen. 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.

Yhteistyötoimikunnan henkilöstöedustajat (pääluottamusmiehet) olivat edustettuina mm. johtoryhmässä, palkkatyöryhmässä ja erilaisten hankkeiden ohjausryhmässä. Yhteistyötoimikunta käsittelee vuonna 2020 asioiden valmisteluvaiheessa mm. henkilöstön kehittämistä, henkilöstökyselyn toteuttamista, työterveydenhuolto palveluiden sisältöä ja kilpailutusta, sairausajan palkanmaksua, suorituslisää, talousarviota/-kehystä, tilinpäätöstä, RY-strategiatyöskentelyä, koronaviruspandemiasta aiheutuneita talousvalmisteluja, yhteisen joululahjan jakamista, työhyvinvoinnin ajankohtaisia asioita sekä ohjeistuksia (mm. etätyöskentely).

## **9. JOHTOPÄÄTÖKSET**

Vuosi 2020 oli koronapandemian vuoksi poikkeuksellinen. Pandemian vaikutukset näkyvät seurakuntayhtymän henkilöstössä monin tavoin. Kokoontumisrajoitukset vaikuttivat dramaattisesti kirkon työn sisältöön ja työn tekemiseen. Etätyösuositus annettiin maaliskuussa 2020. Henkilöstöresurssin suhteen vaikutukset ovat olleet suurimmat ns. joustavan työvoiman käytössä. Tarvittaessa työhön tulevat tekivät 35 % vähemmän työtä kuin edellisenä vuotena.

Henkilöstön määrä on vähentynyt 44 henkilöä eli noin 4 % verrattuna edelliseen vuoteen. Vakituisten henkilöstön määrä edelliseen vuoteen verrattuna on pienentynyt 7 henkilöä ja määräaikaisten määrä 37 henkilöllä. Henkilötyövuosimäärä on vuonna 2020 vähentynyt n. 42,5 henkilötyövuotta eli 2,5 % vuoteen 2019 verrattuna. Henkilöstössä on siis tapahtunut vähentymistä. Palkkakustannukset laskivat edelliseen vuoteen verrattuna 2 % huolimatta elokuussa tehdystä 1,5 % yleiskorotuksesta.

Henkilöstön kehittämistarjontaa jouduttiin sopeuttamaan vallitsevaan tilanteeseen. Koulutuksia pystyttiin järjestämään edellisvuosia vähemmän ja ne toteutuivat pääosin

virtuaalisena. Lisäksi koulutustarjonnan sisältöä muokattiin jonkin verran. Sairaspoissaolot vähenivät edelliseen vuoteen verrattuna. Etätyön tekemisen kasvu on varmasti vaikuttanut asiaan. Myös työterveydenhuollon yhteistyössä tehtyjen uusien mielenterveyden tukitoimien on katsottu vaikuttaneen toivotusti. Lisäksi vuoden aikana panostettiin henkilöstön hyvinvointia tukeviin toimiin ja johtamisen laadun parantamiseen mm. johtamisvalmennuksin. Henkilöstön hyvinvoinnin voidaan katsoa parantuneen huolimatta vaikeasta poikkeusajasta huolimatta.