

**HELSINGIN SEURAKUNTAYHTYMÄ
HELSINGFORS KYRKLIGA SAMFÄLLIGHET**

**HENKILÖSTÖKERTOMUS
PERSONALBERÄTTELSE**

VUODELTA

ÅR

2019



SISÄLLYSLUETTELO		sivu
1.	ESIPUHE	2
2.	HENKILÖSTÖRESURSSIT	2
	Henkilöstön määrä	2
	Henkilöstön rakenne	9
3.	OSAAMINEN JA AMMATTITAITO	10
	Henkilöstön kehittäminen	10
	Työnohjaus	12
4.	TYÖKYKY JA TERVEYS	13
	Terveysperusteiset poissaolot	13
	Työterveyshuolto	14
	Tyhy-toiminta	17
	Työsuojelu	18
5.	PALKITSEMINEN	19
6.	TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖ- INVESTOINNIT	20
7.	HENKILÖSTÖTARPEIDEN ENNAKOINTI JA REKRYTOINTI	22
	Henkilöstön ikä	22
	Palvelussuhteiden kesto	24
8.	YHTEISTOIMINTA	26
9.	JOHTOPÄÄTÖKSET	26

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 henkilöstöressurssien 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. HENKILÖSTÖRESSURSSIT

Henkilöstöressursseissa tarkastellaan henkilöstön määriä työyksiköittäin ja ammattiryhmittäin sekä mm. koko-aikaisten 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 2017-2019

	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
Henkilöstön määrä	1097	1138	1172
Henkilötyövuodet	1596,70	1578,49	1654,61

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

Muita henkilöstömääriä

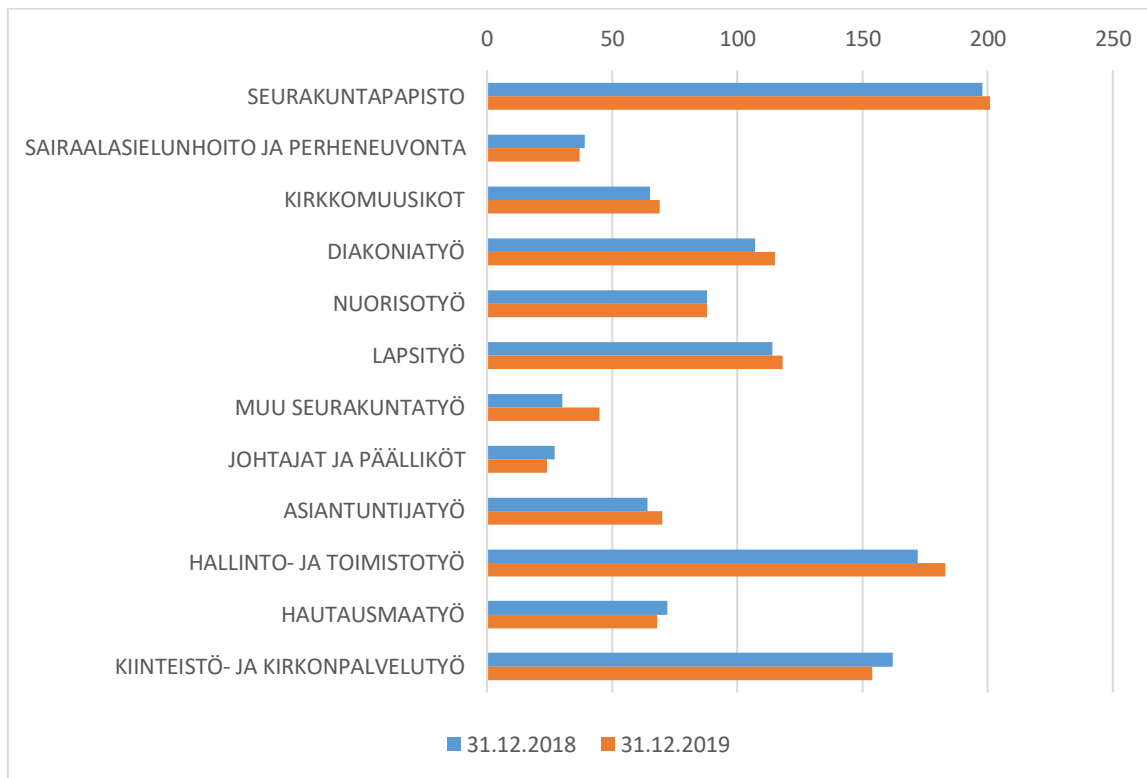
	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
Kokoaikaiset	970	1020	1058
Osa-aikaiset	127	118	114
Vakinaiset	934	922	918
Määräaikaiset	163	216	254
Työajattomat		463	482
Työajalliset		675	690
Virkasuhteiset	710	719	691
Työsopimussuhteiset	387	419	481

Työajallisista ja työajattomista ei ole vertailukelpoista tietoa vuodelta 2017.

Henkilöstön määrä seurakunnissa ja seurakuntayhtymän työyksiköissä vuosina 2017-2019

	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
Seurakunnat	695	708	736
Seurakuntayhtymä	402	430	436

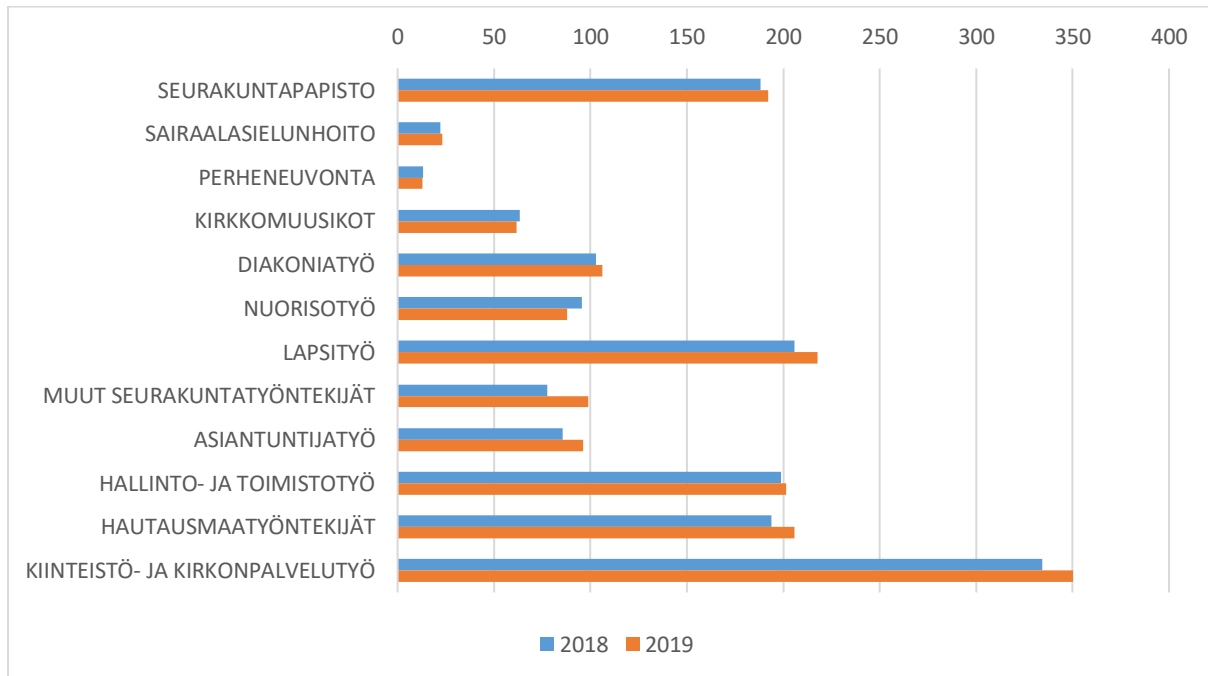
Henkilöstön määrä ammattiryhmittäin 31.12.2018 ja 31.12.2019



	31.12.2018	31.12.2019	Muutos (hlö)	Osuus 31.12.2019
SEURAKUNTAPAPISTO	198	201	3	17,2 %
SAIRAALASIELUNHOITO JA PERHENEUVONTA	39	37	-2	3,2 %
KIRKKOMUUSIKOT	65	69	4	5,9 %
DIAKONIATYÖ	107	115	8	9,8 %
NUORISOTYÖ	88	88	0	7,5 %
LAPSITYÖ	114	118	4	10,1 %
MUU SEURAKUNTATYÖ	30	45	15	3,8 %
JOHTAJAT JA PÄÄLLIKÖT	27	24	-3	2,0 %
ASiantuntijatyö	64	70	6	6,0 %
HALLINTO- JA TOIMISTOTYÖ	172	183	11	15,6 %
HAUTAUSMAATYÖ	72	68	-4	5,8 %
KIINTEISTÖ- JA KIRKONPALVELUTYÖ	162	154	-8	13,1 %
	1138	1172	34	100,0 %

Henkilötyövuodet ammattiryhmittäin vuonna 2018-2019

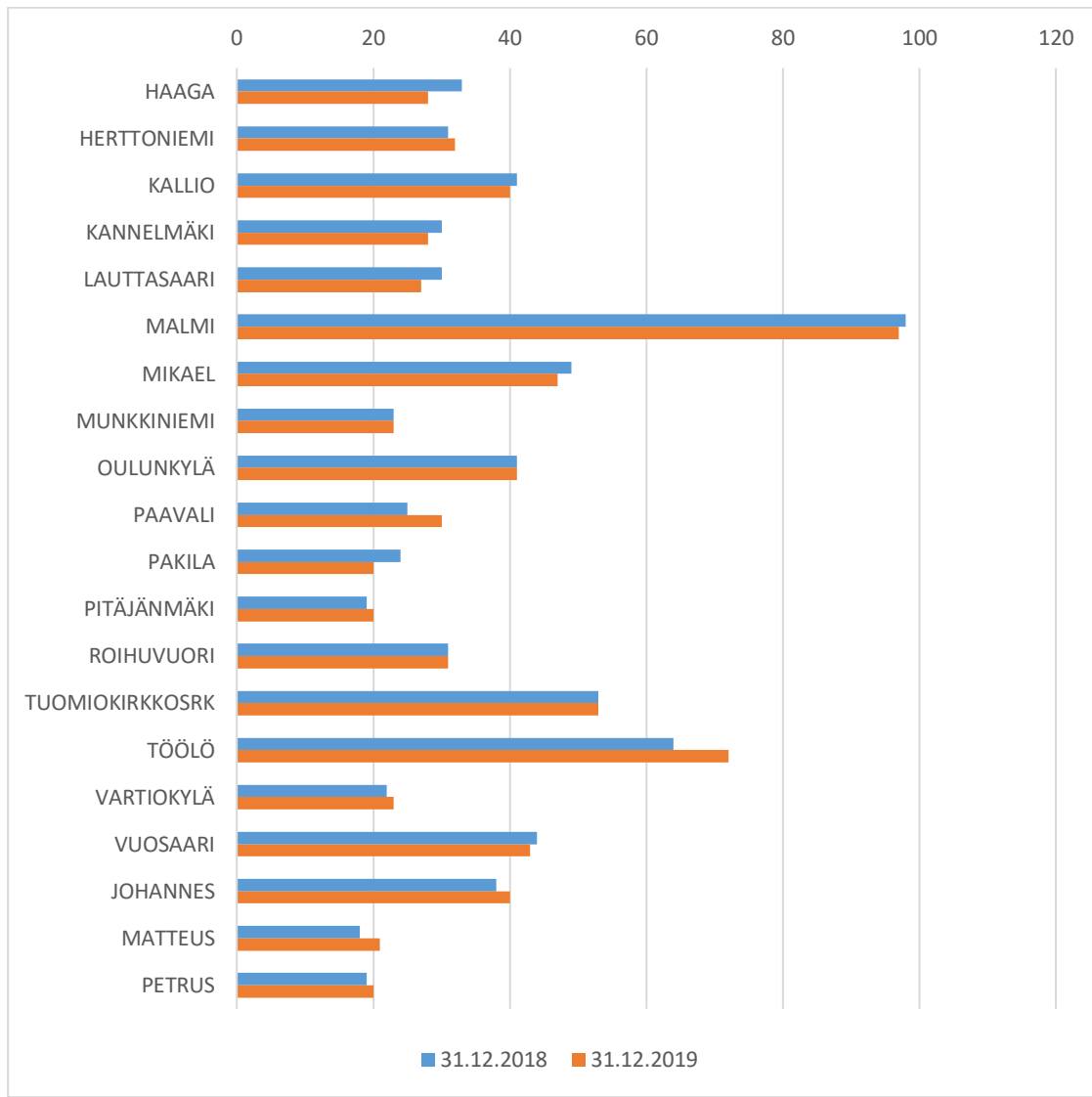
Hallinto- ja toimistotyö sisältää henkilötyövuodet myös ammattiryhmästä johtajat ja päälliköt. Ammattiryhmässä hautausmaatyöntekijät ovat mukana myös hautausmaiden kausityöntekijät. Ammattiryhmissä on mukana myös ns. tarvittaessa töihin kutsuttavat työntekijät (mm. kiinteistö- ja kirkonpalvelutyö ja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



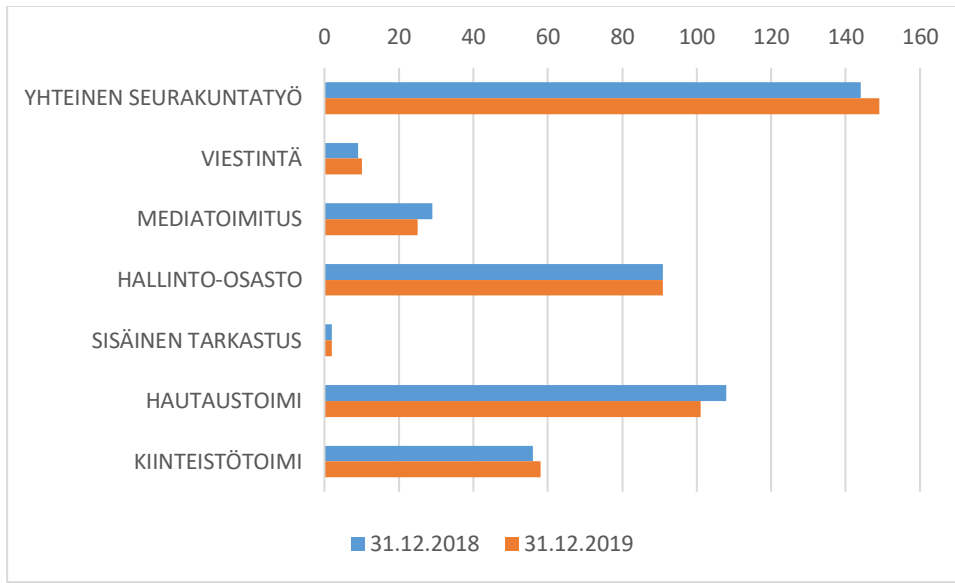
	2018	2019	muutos (htv)	osuus 2019
SEURAKUNTAPAPISTO	188,19	192,05	3,86	11,6 %
SAIRAALASIELUNHOITO	22,28	23,27	0,99	1,4 %
PERHENEUVONTA	13,24	12,84	-0,4	0,8 %
KIRKKOMUUSIKOT	63,34	61,84	-1,5	3,7 %
DIAKONIATYÖ	102,8	106,33	3,53	6,4 %
NUORISOTYÖ	95,65	87,92	-7,73	5,3 %
LAPSITYÖ	205,75	217,88	12,13	13,2 %
MUUT SEURAKUNTATYÖNTEKIJÄT	77,74	98,9	21,16	6,0 %
ASiantuntijatyö	85,53	96,32	10,79	5,8 %
HALLINTO- JA TOIMISTOTYÖ	198,95	201,48	2,53	12,2 %
HAUTAUSMAATYÖNTEKIJÄT	193,95	205,79	11,84	12,4 %
KIINTEISTÖ- JA KIRKONPALVELUTYÖ	334,42	350,09	15,67	21,2 %
	1581,84	1654,71	72,87	100,0 %

Henkilöstön määrä työyksiköittäin 31.12.2018 ja 31.12.2019

Seurakunnat



Seurakuntayhtymä



Seuraavassa taulukossa on henkilöstömäärien lisäksi myös henkilötyövuodet työyksiköittäin vuodelta 2019

	31.12.2018	31.12.2019	Henkilötyövuodet vuonna 2019	Muutos henkilöstön määrässä
HAAGA	31	28	39,01	-3
HERTTONIEMI	30	32	43,18	2
KALLIO	38	40	54,54	2
KANNELMÄKI	29	28	32,64	-1
LAUTTASAARI	31	27	37,08	-4
MALMI	98	97	102,34	-1
MIKAEL	45	47	49,20	2
MUNKKINIEMI	20	23	29,74	3
OULUNKYLÄ	40	41	56,80	1
PAAVALI	24	30	48,79	6
PAKILA	23	20	27,25	-3
PITÄJÄNMÄKI	19	20	31,54	1
ROIHUVUORI	30	31	40,16	1
TUOMIOKIRKKOSRK	50	53	95,45	3
TÖÖLÖ	66	72	123,88	6
VARTIOKYLÄ	22	23	27,06	1
VUOSAARI	43	43	50,24	0
JOHANNES	37	40	85,92	3
MATTEUS	17	21	34,73	4
PETRUS	18	20	36,09	2
YHTEINEN SEURAKUNTATYÖ	141	149	168,78	8
VIESTINTÄ	9	10	9,31	1
MEDIATOIMITUS	28	25	22,24	-3
HALLINTO-OSASTO	91	91	110,70	0
SISÄINEN TARKASTUS	2	2	2,00	0
HAUTAUSTOIMI	103	101	245,90	-2
KIINTEISTÖTOIMI	55	58	49,67	3
	1140	1172	1654,24	32
Töölö 2018	41			
Meilahti 2018	25			
Yhdistynyt Töölö 2018	66			

Meilahden seurakunta ja Töölön seurakunta yhdistyivät Töölön seurakunnaksi 1.1.2019 alkaen.

Tarvittaessa töihin kutsuttavat työntekijät

	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
Henkilöstön määrä	382	440	448

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

Tarvittaessa töihin kutsuttavien työntekijöiden tehdyt työtunnit:

	Vuosi 2017	Vuosi 2018	Vuosi 2019
Tehdyt työtunnit	77 747,55	84 908	93 679,54

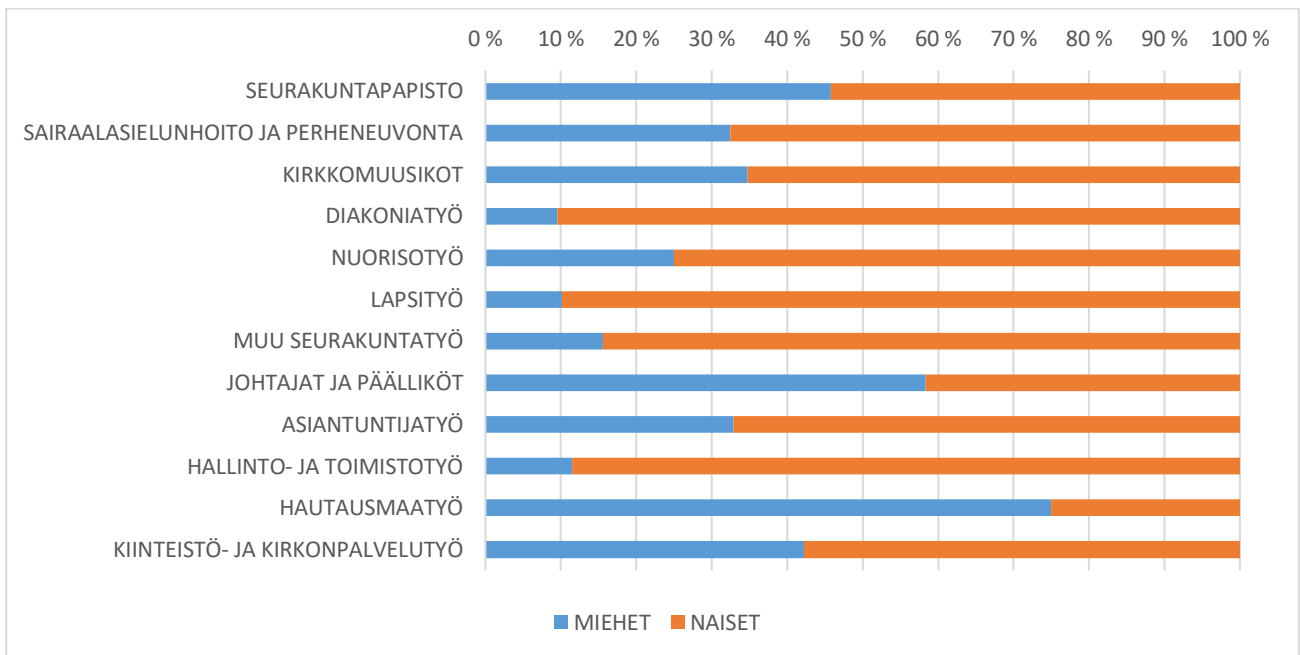
Eniten tarvittaessa töihin kutsuttavien työpanosta käytetään Töölön seurakunnassa (17 658,19 tuntia, vuonna 2018 15.445 tuntia ja vuonna 2017 13 669 tuntia) ja Tuomiokirkkoseurakunnassa (17 577,51 tuntia, vuonna 2018 15 889 tuntia ja vuonna 2017 15 635 tuntia).

Ammattiryhmittäin tarkasteltuna eniten työtunteja on kertynyt kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä (54 022,53 tuntia, vuonna 2018 50 096 tuntia ja vuonna 2017 48 361 tuntia), muut seurakuntatyöntekijät- ammattiryhmässä (17 833,71 tuntia, vuonna 2018 16 424 tuntia, vuodelta 2017 ei ole tietoja) sekä lapsityössä (11 044,83 tuntia, vuonna 2018 10 462 tuntia ja vuonna 2017 8 619 tuntia).

Henkilöstön rakenne

	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019
Naisten lukumäärä	749 (68,3 %)	791 (69,6 %)	818 (69,8 %)
Miesten lukumäärä	348 (31,7 %)	346 (30,4 %)	354 (30,2 %)

Henkilöstön sukupuolijakauma ammattiryhmittäin 31.12.2019



	MIEHET	NAISET	miesten osuus	naisten osuus
SEURAKUNTAPAPISTO	92	109	46 %	54 %
SAIRAALASIELUNHOITO JA PERHENEUVONTA	12	25	32 %	68 %
KIRKKOMUUSIKOT	24	45	35 %	65 %
DIAKONIATYÖ	11	104	10 %	90 %
NUORISOTYÖ	22	66	25 %	75 %
LAPSITYÖ	12	106	10 %	90 %
MUU SEURAKUNTATYÖ	7	38	16 %	84 %
JOHTAJAT JA PÄÄLLIKÖT	14	10	58 %	42 %
ASiantuntijatyö	23	47	33 %	67 %
HALLINTO- JA TOIMISTOTYÖ	21	162	11 %	89 %
HAUTAUSMAATYÖ	51	17	75 %	25 %
KIINTEISTÖ- JA KIRKONPALVELUTYÖ	65	89	42 %	58 %
	354	818	30 %	70 %

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. Strateginen

koulutussuunnitelma antaa suuntaviivat vuosittaiselle henkilöstön kehittämistarjonnalle sekä seurakunta/yksikkökohtaisille koulutussuunnitelmille.

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.

Vuonna 2019 henkilöstön kehittämistarjonta sisälsi yhteensä **163** (187, 157) koulutusta, joihin osallistui yhteensä **2366** (2365, 2826) työntekijää. Yksitoista koulutusta peruttiin; suurin osa vähäisen ilmoittautumismäärän vuoksi ja yksi kouluttajan sairastumisen takia.

Henkilöstön kehittämistarjonnalla tuettiin strategiasta nostettujen kärkihankkeiden toteuttamista: toimintaa ohjaa helsinkiläisten tarve ja etsitään hädänalaisimmat (vakavasti sairaat, vakavissa taloudellisissa ongelmissa ja perhekiirisissä olevat). Osa-aikaisiksi perheneuvojiksi koulutettiin kymmenen seurakuntien työntekijää. Ammattiryhmäkohtaisia (diakonit, nuorisotyönohjaajat, kanttorit, papit, suntiot, pääsuntiot ja toimistohenkilöstö) koulutuksia järjestettiin kärkihankkeista kumpuavien osaamistarpeiden pohjalta.

Uudenlaista työskentelytapaa, erityisesti helsinkiläisten tarpeiden keskiössä pitämistä, edistettiin järjestämällä räätälöityjä palvelumuotoiluvalmennuksia (2 ryhmää), jotka tähtäävät tuotekehitystyön 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 15 ja uudet opinnot aloitti 22 työntekijää.

Palvelumuotoiluosaamista kehitettiin myös PAMU-treffeillä (1,5 pv), fasilitoinnin perus- ja jatkovalmennuksessa (2 pv) sekä muotoilupeli- ja asiakastiedon hyödyntäminen toiminnan suunnittelussa -koulutuksissa (1,5 pv). Kahdessa seurakunnassa järjestettiin pidemmät palvelumuotoiluprosessit.

Esimiesvalmennuksissa painotettiin muutos- ja tavoitteellisen johtamisen kehittämistä, työsuorituksen arviointia, työhyvinvointijohtamista sekä työyhteisöjen kehittämistä. Ylimmälle johdolle (kirkkoherrat, johtajat, päälliköt) järjestettiin kuusi valmennusta (á 2 h) ja neljä yksikkökohtaista johtoryhmävalmennusta. Johtamisen malli rakennettiin, mihin liittyen ylimmän johdon kanssa tehtiin osaamisen itsearviointi. Tarkoituksena oli kuvata ne johtamisen osa-alueet, jotka koetaan lähivuosina tärkeimmiksi ja keskeisimmiksi toiminnan sujuvuuden kannalta. Lähiesimiehen ammattitutkintoa suoritti neljä ja kirkon johtamiskoulutusta (kirjo, 1,5 vuotta) kolme esimiestä/lähiesimiestä.

Alkuvuodesta tehtiin laaja henkilöstökysely, jonka tuloksia ja niiden pohjalta laadittavia kehittämissuunnitelmia käsiteltiin yksiköittäin esimiesten ja lähiesimiesten kanssa valmentajan johdolla seitsemässä eri tilaisuudessa (á 2,5 h). Näihin osallistui 157 esimiestä ja lähiesimiestä. Kehittämissuunnitelmiin kirjattujen toimenpiteiden toteuttamiseen tarjottiin valmennus- ja konsultointitukea. Yhteensä yhdeksässä työyksikössä järjestettiin lyhyitä (0,5 pv) työyhteisövalmennuksia yhdeksän ja pidempiä prosesseja viisi.

Kirkon virka- ja työehtosopimuksen mukaisen suorituslisän käyttöönottoon valmistauduttiin valmentamalla esimiehiä tavoitteiden asettamiskeskusteluihin (2 päivää, osallistujia 117) ja työsuorituksen arviointikeskusteluihin alaisten kanssa (3 päivää, osallistujia 130).

Räätälöityjä koulutuksia järjestettiin Office 365-ohjelmista (9 koulutusta, 86 osallistujaa) sekä uuden turvakoulutusmallin koulutuksia, esim. paloturvallisuus- ja/tai ensiapukoulutus (4 koulutusta, 82 osallistujaa).

Vuoden alussa otettiin käyttöön eettisten ohjeiden verkkokoulutus, jonka koko henkilöstö suoritti. Uusille työntekijöille koulutus kuuluu osana perehdytystä. Tällä varmistetaan hyvän hallinnon ja yhteisten pelisääntöjen toteutuminen.

Vapaaehtoisille suunnatun koulutustarjonnan määrä on kasvanut. Strategisten kärkihankkeiden tukemiseksi koulutettiin vapaaehtoisia saattohoitoon. Hygieniaoosaamiskoulutus on jo vakiintunut tarjontaan. Vapaaehtoisia osallistui myös muihin koulutuksiin. Uusille luottamushenkilöille järjestettiin koulutus uuden toimikauden alkaessa.

Työnohjaus

Työnohjaus auttaa tutkimaan ja kehittämään omaa työtä. Tämä tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla. Työnohjaus on ammatillisen kasvun prosessi ja siihen ovat oikeutettuja vuorollaan kaikki seurakuntayhtymän työntekijät.

Työnohjauksen kysyntä vuonna 2019 oli vilkasta. Strategiset painopisteet ovat olleet ryhmä- ja tiimityönohjauksissa sekä yksilötyönohjauksien ohella lyhyet, akuutit yksilötyönohjat kuormittaviin tilanteisiin.

Henkilöstölle suositeltiin tiimityönohjauksia ”Hyvän sään aikaan” eli jo siinä vaiheessa, kun mitään vakavia ongelmia ja kriisejä ei ole ilmennyt. Jo lyhyehköt tiimityönohjat (noin 3-5 kertaa) antavat mahdollisuuden pysähtyä pohtimaan tiimin perustehtävää, tavoitteita ja toimintatapoja. Arjen keskellä kiireetön työnohjauksellinen dialogi lisää ymmärrystä työtoveria ja ajan ilmiöitä kohtaan. Yhteen tulemisella on rohkaiseva ja innostava vaikutus.

Tarjosimme viime vuonna – toivomusten mukaisesti – myös yksilöllisiä lyhyitä, akuutteihin ja kuormittaviin työtilanteisiin liittyviä työnohjausmahdollisuuksia. Kokemus oli rohkaiseva. Työnohjattavat kokivat huojentavana sen, että saivat nopeasti tukea raskaana ja kuormittavana koettuun työtilanteeseen. Lyhyeenkin prosessiin mahtui paljon ammatillisesti vahvistavaa ja uusia näkökulmia avaavia oivalluksia. Lyhyissä työnohjauksissa kävi päätoimisella työnohjaajalla 23 henkilöä yhteensä 55 kertaa.

Keväällä 2019 toteutettiin työnohjausryhmä, jossa käytettiin taideterapian menetelmiä. Työskentelytapa on hyvin kokonaisvaltainen ja toimii hyvänä kontrastina sellaisille työntekijöille, joiden työssä sanat ovat keskeisiä. Taiteen kautta lähestyminen toi uusia, yllättäviäkin näkökulmia omaan työhön.

Toimintakulttuurin muutoksen hengessä Henkilöstöpalvelut toteutti syksyllä 2019 myös taideterapeuttisen sururyhmän. Tälle toiminnalle on selkeää kysyntää myös sellaisia henkilöitä ajatellen, joille seurakunnan normaali toiminta on vierasta.

Yksilötyönohjauksissa kävi vuonna 2019 xxx* henkilöä (2018, 226 henkilöä). Yksilötyönohjauskertoja kirkon työntekijöille oli yhteensä xxx (2018, 748) ja muille kuin kirkon työntekijöille yhteensä xxx (2018, 166) kertaa. Ryhmätyönohjauksia oli kirkon työntekijöille xx (2018, 38) työnohjausryhmää, jotka kokoontuivat xxx (2018, 121) kertaa. Muille kuin kirkon työntekijöille annettiin ryhmätyönohjausta xxx (2018, 186) kertaa. Yksittäisiä lyhyttyönohjauksia oli xx (2018, 56) henkilön kanssa yhteensä xx (2018, 75) kertaa.

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

Osa johdon työnohjausryhmistä ja yksilötyönohjauksista ostettiin ulkopuolisilta palveluntarjoajilta. Aina ei ole mahdollista käyttää sisäisiä työnohjaajia, vaikka heidän käyttönsä onkin ensisijaista.

Helsingin seurakuntayhtymässä on noin viisikymmentä työnohjaajaa, jotka antavat työnohjausta oman virkansa ohessa. Toimintaa koordinoi päätoiminen työnohjaaja. Suurin osa Helsingin seurakuntayhtymän työnohjaajista on saanut kirkon työnohjaajakoulutuksen. Vuonna 2019 tilastojen mukaan työnohjausta antoi xx (2018, 34) työnohjaajaa. Kirkon työnohjaajien antama työnohjaus on ilmaista kirkon työntekijöille.

(*Vuoden 2019 tilastotiedot saadaan myöhemmin)

4. TYÖKYKY JA TERVEYS

Terveysperusteiset poissaolot

Sairauspoissaolot

Vuonna 2019 sairauspoissaolojen lukumäärä oli keskimäärin/henkilötyövuosi on 11,30 kalenteripäivää (vuonna 2018 vastaava luku oli 11,03, ja vuonna 2017 vastaava luku oli 9,05).

Henkilöstön terveysprosentti vuonna 2019 oli 23 %, eli 23 %:lla henkilöstöstä ei ollut lainkaan terveysperusteisia poissaoloja.

Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteripäiviä	Henkilöitä
1-3 päivää	3.902	
yli 3 päivää	14.933	
Yhteensä	18.835	
Em. poissaoloista erikseen		
Työtapaturmat	630	83

Työmatka-tapaturmat	185	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 2019 aikana järjestelmästä lähti 957 muistutusta. (2018: 764). Keskustelu tai muu reagointi on tapahtunut 786 tapauksessa, eli 82 %: ssa (2018: 632). 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 2019 sairauspoissaolopäivistä oli noin 24 % omailmoitteisia tai muualla kuin työterveyshuollossa todettuja (vuonna 2018: noin 27 %, vuonna 2017: noin 35 %).

Työtaturmat 2017 – 2019

Työtaturmat sisältävät sekä työssä että työmatkalla sattuneet tapaturmat. Työtaturmia sattui vuonna 2019 yhteensä 83 (vuonna 2018: 91, vuonna 2017: 102). Vuoden 2019 tapaturmista 66 % sattui työssä (71 %, 71 %) ja 34 % työmatkalla (29 %, 29%).

Työtaturmista aiheutui vuonna 2019 sairauspäiviä 630 (573, 509), keskimäärin 7,6 päivää tapaturmaa kohden (2018: 6). Kuitenkin kaikista työtaturmista oli 66 % sellaisia, joista ei aiheutunut lainkaan sairauspäiviä (76 %, 91%).

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 2019 oli henkilöstön työterveyden ja -hyvinvoinnin tukeminen muutoksessa, sekä aktiivisen tuen mallin toteuttamisen tehostaminen työkykyongelmien havaitsemisessa ja menettelytavoissa (varhennettu reagointi), sekä kaikkien sairauspoissaolojen vähentäminen.

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

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, vastaanottotoimintaa (chatti) ja terveystarkastuksia. Palveluntuottajana on Terveystalo.

Työterveyshuoltosääntö päivitettiin vastaamaan uutta toimintatapaa. Työterveyssääntöä on sovellettu palvelussuhteisiin, jotka kestävät yli 6 kuukautta. *Lokakuusta 2019 alkaen* käytäntö muutettiin Kirkon pääsopijaosapuolten suosituksen mukaiseksi: Työterveydenhuollon sairaanhoitopalvelut ovat maksuttomia 4 kk:n palvelussuhteen jälkeen kaikille. Lakisääteinen terveydenhuolto järjestetään kaikille.

Lisäksi palautettiin työhöntulotarkastukset (työantajan maksamana) vakituisille sekä yli vuoden määräaikaiseen virka- sekä työsuhteeseen valituille. Muissa, kuten lyhyemmissä määräaikaisissa palvelussuhteissa työhöntulotarkastus on (työnantajalle) harkinnanvarainen. Yleisesti suositellaan työntekijän jatkuvaa soveltuvuuden arviointia maksimimitaisen koeajan puitteissa

Työterveyshuollon kustannukset suhteessa henkilötyövuosiin vuonna 2019 (euroa/htv)

	2017	2018	2019
Ennaltaehkäisevä lakisääteinen toiminta (korvausluokka I)	183,14	221,62	251,15
Sairaanhoito (korvausluokka II)	311,83	332,42	384,67
Yhteensä	494,97	554,04	635,82

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2019 olivat euroa 1.052.054,06 (vuonna 2018: 876.428,59 ja 2017: 760.899,89 euroa). Nämä luvut sisältävät ennaltaehkäisevän toiminnan (KL I) ja sairaanhoidon (KL II). Kustannukset kasvoivat verrattuna edelliseen vuoteen. Kustannuksia nostivat lisääntyneet lääkarissäkäynnit (730 kpl enemmän kuin vuonna 2018) ja erityisesti työkuuntoisuustarkastukset sekä uniapneaan ja infektioihin liittyvät selvitykset.

Työterveyshuollon panostuksesta käytettiin vuonna 2019 ennaltaehkäisevään toimintaan 39,5 % (KL I), (2018: 40 €, 2017: 37 %). Tämän lisäksi työterveyshuoltoon kuuluu yleislääkäritasoinen sairaanhoito, jonka osuus kustannuksista oli 60,5 % vuonna 2019 (2018: 60 €, 2017: 63 %). Kela korvaa vuosittain 50 % hyväksymistään kustannuksista, joten työterveyshuollon nettokustannukset olivat noin puolet em. luvuista. Osasta ennaltaehkäisevää toimintaa korvataan 60 % kustannuksista.

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

Terveysperusteisia työkykyneuvotteluja oli vuonna 2019 78 kpl:tta, koskien 59 eri henkilön tilannetta. (Vuonna 2018 noin 84 kpl:tta, koskien 55 eri henkilön tilannetta. Vuonna 2017: noin 80 kpl, koskien 50 eri henkilöä).

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä tehtiin vuonna 2019 seurakuntayhtymän työpaikoille yhteensä 1 kpl (kiinteistöosasto). Työfysioterapeutin tekemiä ergonomisia työpaikkakäyntejä oli 49 kpl (vuonna 2018: 42 kpl, vuonna 2017: 39 kpl). Vuonna 2019 oli lisäksi neuvonta- ja ohjauskäyntejä työfysioterapeutille 258 kpl (1-3 käyntiä/hlö). (vuonna 2018: 244 kpl)

Työterveyshuollon palvelujen käyttö vuosina 2017 – 2019

Työterveyshuollon palveluja käytettiin vuosina 2017 - 2019 seuraavasti:

	2017	2018	2019
Alkutarkastukset (lakisääteiset) *	22	5	16
Ikäryhmäterveystarkastukset **	85	142	193
Sairaskäynnit työterveyslääkärillä	3661	3762	3904
Erikoislääkärissäkäynnit	387	369	395
Työterveyshoitajalla käynnit	97	388	302
Muu terveystarkastukset	121	217	187

**Ikäryhmätarkastuksista 142 kpl oli perinteisiä ikäkausitarkastuksia ja 51 sähköisen terveystarkastuksen vastanneiden vastaanottokäyntejä (vuonna 2018: 86 ja 55).

Vuonna 2019 kutsuttiin perinteiseen ikäryhmätarkastukseen 45, 55 ja 65 vuotta täyttävät. Tasavuotia täyttävien (40, 50 ja 60 vuotta) ikäryhmätarkastus toteutettiin sähköisenä terveystarkastuksena. Kyselyyn sai yhteensä 110 henkilöä (näistä 51 henkilöä vastasi). Kyselyyn liitetään tarpeelliset jatkotoimenpiteet työterveyshuollon vastaanotolla. Kyselyyn saaneista 16 henkilöä kutsuttiin vastaanotolle. Vuonna 2018 kyselyyn sai 108 henkilöä (näistä 80 henkilöä vastasi) ja 55 henkilöä kutsuttiin vastaanotolle. Vuonna 2017 kyselyyn vastasi 67 henkilöä, joista kutsuttiin vastaanotolle 47 henkilöä.

Muista terveystarkastuksista vuonna 2019 oli alkutarkastuksia 16 kpl (2018: 12, 2017: 22), määräaikaistarkastuksia 92 kpl (2018: 71, 2017: 126), työkuuntoisuustarkastuksia 139 kpl (2018: 5, 2017: 41), seulannasta poimittujen terveystarkastuksia 2 kpl (2018: 22, 2017: 13), muita suunnattuja terveystarkastuksia 7 kpl (2018: 32, 2017: 14), ulkomaan komennukseen liittyvä 2 (2018: 1, 2017:1).

Työterveyshoitajalla oli vuonna 2019 käyntien lisäksi puheluita tai yhteydenottoja sähköpostitse 658 kpl (2018: 700, 2017: 598). Näistä 183 (2018: 562, 2017: 507) oli sairaudenhoitoon (KL II) ja 475 (2018: 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 28 ja työterveyshoitajalla 114 kpl (2018: 25 ja 117, 2017: 20 ja 66).

Työterveyspsykologilla ja ravitsemusterapeutilla käynnit olivat mahdollisia erityisluvalla (1-3 käyntiä/hlö). Työterveyspsykologilla käyntejä oli vuonna 2019 ennaltaehkäisevinä terveydenhuollon käynteinä 153 kpl (KL I). Vuonna 2018 käyntejä oli 215 ja vuonna 2017 133 kpl. Vuonna 2019 oli ravitsemusterapeutilla käyntejä 25 kpl (2018: 28 kpl ja 2017: 22 kpl).

Lisäksi vuonna 2019 tarjottiin vielä vuonna 2018 alkanutta työkuormituksen hallintaan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaista kohdennettua hyvinvointivalmennusta (yksilövalmennuksena) sairaalapapeille. Valmennuksiin osallistui 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 varhaisseiori- ja seniorikursseja (Kuortaneen hiippakuntakartano). Näihin ohjattiin vuonna 2019 14 työntekijää (2018:15). Työterveyshuolto ja työsuojelu ovat osallistuneet kuntoutuksen suunnitteluun. Kaikki vuonna 2019 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. 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 2019

Työhyvinvointitoiminnan teemana vuonna 2019 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.). Kevätkaudella tarjottiin kaikille avoimia keppijumppavarteja Seurakuntien talolla (viikoittain, myös koulutukseen tuleville ja muuten talossa asioiville). Työfysioterapeutin sai myös kutsua työyhteisöpäivään em. teemalla tyhy-toiminnan kustantamana.

Tyhy-toiminnan työkaluksi vuonna 2020 tuleva HeiaHeia -hyvinvointisovellus otettiin aikaistetusti käyttöön osana työyhteisöpäivien 12.11.2019 hyvinvointikanavaa. Kanavalle osallistui noin 300 henkilöä ja sovelluksen otti kampanjan aikana käyttöön 350 henkilöä. 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.

Vuonna 2019 jatkettiin henkilöstön omaehtoisen liikunnan ja kulttuurin harrastamisen tukemista Smartum Saldolla. Edun otti vuonna käyttöönsä noin reilu 900 henkilöä.

Tammikuussa järjestettiin työpaikkojen välinen perinteinen keilailuturnausta, johon osallistui 19 työpaikkajoukkuetta. Kuntoiluinnostuksen herättämiseksi toteutettiin helmi-huhtikuussa työpaikkojen välinen kuntoilukisa ja henkilökohtainen askelkisa.

Maaliskuussa (18.3.) järjestettiin perinteiset työhyvinvointipäivät – teemana oli aivoterveys ja keskittymiskyvyn huoltaminen. Aamupäivän luennoitsija oli aivotutkija, professori Minna Huotilainen. Luennon lisäksi oli tarjolla useita eriaiheisia työhyvinvointikioskeja. Osallistujia oli täysi Engel-salillinen (130).

Toukokuussa patikoitiin urbaanisti Viikki - Vanhankaupunginlahti - maisemissa (16.5. ja 28.5.). Päivät sisälsivät ulkoilua ja vapaamuotoista yhdessäoloa, ja lintubongausta ja tutustumista suvantokalastukseen luonto-oppaan johdolla. Syksyllä järjestettiin kaksi saman sisältöistä liikuntapäivää (12.9. ja 24.9) Tapanilan liikuntakeskuksessa, joka mahdollistaa monipuolisemman lajitarjonnan/ monenlaisen liikkumisen sisä- ja ulkotiloissa. Erityisenä kohderyhmänä on keski-ikäinen lajikokeilija.

Vuonna 2019 haastettiin työpaikkoja osallistumaan yhteisölliseen liikuntatapahtumaan - joko omalla työporukalla tai osana seurakuntayhtymän henkilöstöä. Vaihtoehtoina tarjottiin neljää tapahtumaa. Yritysmaratonille pe 24.5. osallistuttiin kahdella joukkueella, joista toinen rento ja toinen kuntosarjassa. Tapahtumiin osallistui yhteensä 41 henkilöä.

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 2019. Vuonna 2019 valmisteltiin erityisesti hyvän käytöksen edistämisen ja häirinnän ehkäisemisen materiaalia.

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 kehotuksia raportista nousevien havaintojen pohjalta. Sisätyöilmaryhmän toiminta on jatkuvaa, se kokoontui vuoden aikana

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

5. PALKITSEMINEN

Vuoden 2019 aikana palkkoihin tuli virka- ja työehtosopimuksen perusteella 1,0 %:n yleiskorotus. Kesäkuussa maksettiin 368 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 2019

	Palkkasumma yhteensä
Tehtäväkohtainen palkka	39.812.097,00
Vuosisidonnainen palkanosa	4.341.843,00
Harkinnanvarainen palkanosa	239.753,80
Lomaraha	1.563.309,00
Työaikakorvaukset ja leirinjohtajalisät	736.912,20
Yhteensä	46.693.915,00

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 2019	Muutos ed. vuodesta
Työvoimakustannukset yhteensä, josta	57.829.029,56	+4.392.148,30
Palkat yhteensä	46.522.637,92	+3.417.006,95
-vakinaiset viranhaltijat	22.212.193,07	
-vakinaiset työsuhteiset	10.133.939,44	

-terveysperusteisten poissaolojen palkat, brutto	1.758.003,00	+300.932,00
-perhevapaiden palkat, brutto	196.015,30	+93.537,20
-muiden lakisääteisten tai sopimusperusteisten poissaolojen palkat	34.142,26	+13.965,09
+kela-korvaukset yo. poissaoloista	+481.081,46	-7.254,97
Toimituspalkkiot	225.676,20	+2.725,40
Esiintymispalkkiot	353.601,40	+45.563,17
Kerhonohjaajien palkkiot	102.068,56	+12.315,63
Henkilösivukulut yhteensä	11.306.391,64	+380.710,31
Henkilöstöinvestoinnit yhteensä, josta	1.600.974,70 (arvio)	+224,517,00
-työterveyshuolto, brutto	1.052.054,06	+115.528,70
+kela-korvaukset työterveyshuollosta	374.006,25 (vuosi 2018) vuoden 2019 tietoa ei vielä ole saatavissa	-36.124,34
-koulutus ja muu kehittäminen yhteensä, josta	582.276,32	-14.503,32
- sisäiset koulutukset	188.551,84	+6.784,89
-työpaikkaruokailu (työnantajan osuus)	136.024,10	+27.811,59
-tyhy-toiminta	66.704,10	+65,08
-muut yhteensä (muistaminen, suojavaatteet)	189.537,20	+14.031,10
+koulutuskorvaukset		
työllisyysrahastolta *	29.233,20	+7.645,03
oppisopimuskoulutuksista	22.381,65	-7.806,99

* Koulutuskorvaushakemukseen kirjattiin sisäisten koulutusten lisäksi yksiköiden ulkopuolisia koulutuksia.

Helsingin seurakuntayhtymän laskennallinen eläkevastuu

Kirkon eläkevastuu on laskettu 31.12.2019 ja se on noin 4.795 miljoonaa euroa. Kirkon eläkerahaston suuruus 31.12.2019 on 1.675 milj. euroa, joten koko kirkon eläkevastuuvajaus 31.12.2019 on 3.119 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 285,0 milj. euroa (vuonna 2018 275,7 milj. euroa ja vuonna 2017 253,6 milj. euroa).

Työsuhdeasunnot

Asuntojen kokonaismäärä oli vuoden 2019 lopussa 883 kpl sisältäen aravarahoitteiset kiinteistösaakeyhtiöt.

Työsuhdekäytössä näistä asunnoista oli 185 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 31.12.2019

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-
Haaga		1		4	3	5	6	1	5	3	
Herttoniemi			2	2	5	4	4	2	6	7	2
Kallio			2	3	5	6	6	4	6	6	2
Kannelmäki			2	2	5	3	1	7	2	4	1
Lauttasaari	1	1	3	2	2	6	2	2	6	2	2
Malmi			4	10	12	11	11	8	24	13	3
Meilahti											
Mikael		1	1	2	11	6	8	5	4	7	1
Munkkiniemi		1	1	3	2	1	2	5	3	3	1

Oulunkylä	2	4	4	4	4	7	6	4	4	3	1
Paavali			2	3	3	2	7	3	6	5	
Pakila			4	3	4	3	2	1	4	2	
Pitäjänmäki			1	3	1	2	1	2	6	3	1
Roihuvuori			3	1	3	3	6	5	5	6	1
Tuomiokirkko srk			4	7	8	7	7	5	10	7	2
Töölö			7	9	4	13	10	8	10	8	4
Vartiokylä		1		3	5	1	6	1	5	1	
Vuosaari		1	3	5	3	6	8	7	6	3	4
Johannes	2	1	1	5	2	4	7	5	4	8	1
Matteus			3	2	2	4		4	3	2	
Petrus		3	5	3	6	1	1		1	3	
Yhteinen srktyö		2	8	11	6	20	29	21	25	24	4
Viestintä					3	1	3	1	1	1	
Mediatoimitus			2	3	2	5		4	7	3	
Tark.toimi						1			1		
Hallinto-osasto			4	4	4	5	12	18	29	13	1
Hautaus toimi		3	2	12	8	9	16	23	17	12	2
Kiinteistötoimi			3	4	7	5	6	6	12	13	2
Yhteensä	5	19	71	110	120	141	167	152	212	162	35

Henkilöstön ikäjakauma ammattiryhmittäin 31.12.2019

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-
Seurakuntapapisto			8	18	28	36	30	19	28	28	13
Sairaalasielunhoito ja perheneuvonta						3	6	7	9	12	1
Kirkkomuusikot		3	4	10	10	12	10	6	5	10	3

Diakoniatyö			8	5	12	17	11	14	25	14	2
Nuorisotyö		4	12	21	10	11	13	6	9	5	
Lapsityö	4	5	10	9	13	12	17	13	18	13	4
Muu srk-työ		1	9	5	11	5	7	6	7		
Johtajat ja pääll.			1	1		1	5	2	5	6	1
Asiantuntijatyö		1	5	7	7	14	11	9	14	16	2
Hall. ja tstotyö	1	1	9	16	10	14	22	31	44	17	2
Haut.maatyö		2	2	6	5	4	12	15	11	9	1
Kiint. ja kirkonpalv.työ		2	3	12	14	11	23	24	37	32	6
Yhteensä	5	19	71	110	120	140	167	152	212	162	35

Henkilöstön keski-ikä

Henkilöstön keski-ikä oli 31.12.2019 49 vuotta (vuosien 2017 ja 2018 lopussa 48 vuotta).

Palvelussuhteiden kesto

Henkilöstön palveluaika työyksiköittäin 31.12.2019

	< 1	1-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25 >
Haaga	5	1	9	6	3		4
Herttoniemi	2	5	8	7	4	1	5
Kallio	1	6	7	7	9	6	4
Kannelmäki	1	3	5	7	5	4	3
Lauttasaari	10	4	4	2	2	2	3
Malmi	11	17	19	17	11	3	19
Mikael	8	6	9	10	4	2	8
Munkkiniemi	6	4	3	3	4	1	2
Oulunkylä	12	7	5	10	4	1	2
Paavali	4	8	5	2	4	4	3
Pakila	4	4	4	2	1	3	2
Pitäjänmäki	4	1	2	3	5	1	4
Roihuvuori	3	6	6	2	1	2	11
Tuomiokirkkosrk	5	13	14	6	8	2	5
Töölö	4	21	17	5	8	10	7
Vartiokylä	6	5	7	2	2	1	

Vuosaari	6	6	11	2	8	8	2
Johannes	9	12	9	5	1	2	2
Matteus	5	3	4	4	3	1	1
Petrus	5	7	2	1	1	3	1
Yhteinen srk-työ	16	38	30	20	20	12	13
Viestintä		2	1	4	2	1	
Mediatoimitus	4	18			2		1
Tarkastustoimi		1	1				
Hallinto-osasto	9	18	10	8	11	4	31
Hautaus toimi	10	17	19	18	18	6	13
Kiinteistötoimi	3	12	14	4	11	1	13
Yhteensä	153	245	225	157	152	81	159

Henkilöstön palveluaika ammattiryhmittäin 31.12.2019

	< 1	1-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25>
Seurakuntapapisto	21	36	35	32	30	21	26
Sairaalasielunhoito ja perheneuvonta	3	5	10	7	6	4	2
Kirkkomuusikot	13	9	14	6	6	5	16
Diakoniatyö	20	20	20	9	19	14	13
Nuorisotyö	3	23	16	11	11	9	15
Lapsityö	29	18	28	23	6	4	10
Muu srk-työ	16	12	7	4	4	1	1
Johtajat ja pääll.		13	4	1	2	2	2
Asiantuntijatyö	8	26	7	6	12	2	9
Hall. ja tstotyö	28	35	35	20	22	7	36
Haut.maatyö	7	10	11	12	12	4	12
Kiint. ja kirkonpalv. työ	5	38	38	26	22	8	17
Yhteensä	153	245	225	157	152	81	159

Vakinaisten työntekijöiden uudet ja päättyneet palvelussuhteet vuonna 2019

	yhteensä	seurakunnat/ seurakuntayhtymä
Uudet palvelussuhteet	99	67/32
Päättyneet palvelussuhteet	98	58/31

Taulukon luvuissa ei ole mukana tarvittaessa töihin kutsuttavia työntekijöitä.

Päättyneet palvelussuhteet koko seurakuntayhtymässä vuosina 2017-2019

	2017	2018	2019
Vanhuuseläke	39	36	27
Työkyvyttömyyseläke	2	2	5
Oma irtisanoutuminen	139	144	104
Sisäiset siirrot	32	53	42
Muu syy	36	38	50
Yhteensä	248	273	228

Vanhuuseläkkeelle on jäänyt vuonna 2019 27 työntekijää, mikä on noin 2,9 prosenttia vakinaisen henkilöstön määrästä. Vuoden 2019 lopussa 60-vuotta täyttäneitä oli 197 henkilöä eli 21,5 prosenttia vakinaisen henkilöstön määrästä. Kun lasketaan mukaan 55-vuotta täyttäneet, joita oli 212 henkilöä, niin eläköityvien määrä nousee 44,5 prosenttiin. Muu syy- kohdassa ei ole kyse päättyneistä palvelussuhteista, vaan palvelussuhteen ehtoissa tapahtuneista muutoksista (virkasuhteet muutettu työsopimussuhteiksi).

8. YHTEISTOIMINTA

Helsingin seurakuntayhtymässä hoidetaan henkilöstön ja työnantajan yhteistoimintaan liittyviä asioita keskitetysti yhteistyötoimikunnassa. Puheenjohtajana toimivat vuorovuosin henkilöstön ja johdon edustajat. Puheenjohtajana vuonna 2019 toimi pääluottamusmies Marja Lanu ja varapuheenjohtajana kirkkoherra Jukka Pakarinen. 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 2019 asioiden valmisteluvaiheessa mm. henkilöstön kehittämistä, suorituslisän käyttöönottoa, henkilöstökyselyn toteuttamista, kehittämissuunnitelmien seuranta, työterveydenhuollon palveluihin esitettyjä muutoksia, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, talousarviota/-kehystä, strategiatyöskentelyä 2019-2020, Ysk2020- prosessia sekä ohjeistuksia (mm. hyvän käytöksen edistäminen ja häirinnän ehkäiseminen).

9. JOHTOPÄÄTÖKSET

Henkilöstön määrä on kasvanut 34 henkilöä eli noin 3 % verrattuna edelliseen vuoteen. Vakituisten henkilöstön määrä edelliseen vuoteen verrattuna on pienentynyt 4 henkilöä, mutta määräaikaiset palvelussuhteet kasvaneet 38 henkilöllä. Henkilötyövuosimäärä on vuonna 2019 kasvanut n. 76 henkilötyövuotta eli 4,6 % vuoteen 2018 verrattuna.

Vuoden 2019 aikana vanhuuseläkkeelle on jäänyt yhteensä 27 henkilöä, joista 19 henkilöä seurakunnista ja 8 henkilöä seurakuntayhtymästä. Lähivuosina ammattiryhmittäin tarkasteltuna suurimmat vähennykset eläköitymisen kannalta tulee koskemaan kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä sekä seurakuntapapistossa työskenteleviä.

Palkkakustannukset nousivat vuoden 2019 aikana, mikä selittyy osittain uusilla rekrytoinneilla sekä Kirkon virka- ja työehtosopimuksen 1,0 %:n sopimustarkastuksesta. Lisäksi vuoden 2019 lomarahen maksamisen yhteydessä maksettiin erillinen 368 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. Lomarahen määrän kasvua selittää se, että Kirkon virka- ja työehtosopimuksen mukaan lomarahaprosentit nousivat 1.8.2019 alkaen tasolle, jossa ne olivat ennen Työmarkkinakeskusjärjestöjen työllisyys- ja kasvusopimusta (ns. kiky-sopimus).

Henkilöstön kehittämistarjonnan mukaisten koulutusten määrä pieneni 15 % edellisestä vuodesta. Osallistujamäärä pysyi lähes samana. Tämä kertoo siitä, että on järjestetty osallistujamäärältään suurempia koulutustilaisuuksia. Koulutuksilla tuettiin työntekijöitä suuntaamaan työtä helsinkiläisten tarpeita vastaavaksi. Tämä toteutettiin erityisesti laajalla palvelumuotoilukoulutustarjonnalla. Strategiasta nousevia kärkihankkeita tuettiin mm.

panostamalla perheneuvojen ja saattohoidon vapaaehtoisten koulutuksiin. Johtamisvalmennuksissa painottuivat henkilöstö- ja strateginen johtaminen.

Vuoden 2019 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, terveystieteiden poissaolojen palkkakulut nousivat yli 300 000 € ja sairauspoissaolojen määrä on pysynyt korkealla tasolla. Seurakuntayhtymän keski-ikä on suhteellisen korkea, 48-vuotta, mikä selittää osittain kustannusten nousua. Yleisellä tasolla tarkasteltuna sairauspoissaolojen kehitys on huolestuttava ja toimenpiteitä tarvitaan edelleen. Henkilöstön työhyvinvoinnin tukemista sekä työhyvinvointijohtamista on kehitettävä ja sen resursointiin panostettava.