

**HELSINGIN SEURAKUNTAYHTYMÄ
HELSINGFORS KYRKLIGA SAMFÄLLIGHET**

**HENKILÖSTÖKERTOMUS
PERSONALBERÄTTELSE**

**VUODELTA
FÖR ÅR
2020**



INNEHÅLL	sida
1. FÖRORD	2
2. PERSONALRESURSEN	2
Personalstyrkan	2
Personalstrukturen	9
3. KOMPETENS OCH YRKESKUNSKAP	10
Utveckling av personalkompetensen	10
Arbetshandledning	12
4. ARBETSFÖRMÅGA OCH HÄLSA	13
Sjukfrånvaro	13
Företagshälsovård	14
Tyhy-verksamheten	17
Arbetarskydd	18
5. PREMIERING	19
6. PERSONALKOSTNADER OCH PERSONALINVESTERINGAR	19
7. REKRYTERING OCH BEDÖMNING AV PERSONALBEHOVET	21
Personalens ålder	21
Anställningsförhållandenas längd	23
8. SAMVERKAN	25
9. SLUTSATSER	25

1. FÖRORD

Personalberättelsen innehåller information om personalstyrkan och –strukturen, personalens kompetens samt om frågor som berör arbetshälsan och –förmågan. Också personalkostnaderna och satsningarna på personalen beskrivs närmare. Dessutom behandlas frågor gällande lönestruktur och premiering.

Förändringarna i personalstyrkan pejlas i regel mot utvecklingen under en treårsperiod medan kostnaderna ställts i relation till motsvarande siffror för fjolåret.

I personalberättelsen används de nyckeltal som Kyrkans arbetsmarknadsverk och Kyrkans servicecentral tillsammans utarbetat för att beskriva personalfrågor, t.ex. personalstyrkan, arbetstidsfördelningen, sjukfrånvaron, personalomsättningen samt satsningar som gjorts på kompetensutveckling. Hädanefter kommer vi i avsnittet om kompetensutveckling utöver volymuppgifter också beskriva den nuvarande kompetensnivån och behovet av att utveckla denna.

Personalberättelsens innehåll utvecklas kontinuerligt på basis av rapporteringsmöjligheterna för att nyckeltalen som beskriver personalen ska ge beslutsfattarna, cheferna, personalen och församlingsmedlemmarna optimal nytta.

2. PERSONALRESURSEN

I fråga om personalresursen granskas personalstyrkan/enhet och yrkeskategori samt fördelningen mellan heltidsanställda och deltidsanställda.

Personalstyrkan

Yrkesgrupper:

- församlingspräster
- sjukhussjälavård och familjerådgivning
- kyrkomusiker
- diakoniarbetare
- ungdomsarbetare
- barnarbetare
- övrigt församlingsarbete
- direktörer och chefer
- sakkunniga
- förvaltnings- och kontorsarbete
- begravningsplatsernas arbetare
- fastighetsarbetare och kyrkvaktmästare

Personalstyrka och årsverken i samfälligheten under perioden 2018-2020

	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
Personalstyrka	1138	1172	1128
Årsverken	1209,97	1247,18	1223,96

Med årsverken avses reguljär, normal årsarbetstid vari inte ingår övertid eller annan arbetstid som överskrider det normala. Avbrott utan lön beaktas inte, med detta avses t.ex. alternerings- och vårdledighet. I antalet årsverken ingår inte personer som inkallats vid behov.

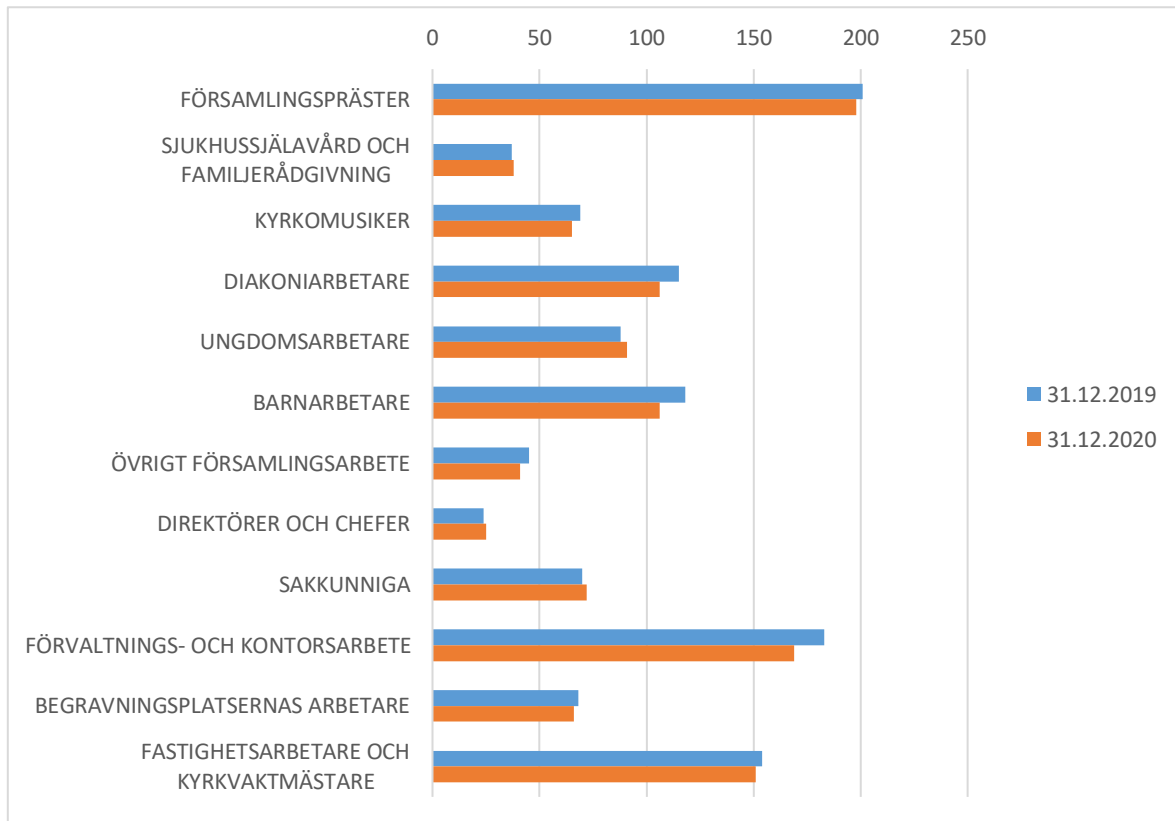
Övrig personal

	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
Heltidsanställda	1020	1058	1015
Deltidsanställda	118	114	113
Fast anställda	922	918	911
Visstidsanställda	216	254	217
Personal utan arbetstid	463	482	467
Personal med arbetstid	675	690	661
Tjänstemän	719	691	661
Arbetstagare	419	481	467

Antal anställda i samfälligheten och församlingarna under perioden 2018-2020

	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
Församlingarna	708	736	698
Samfälligheten	430	436	430

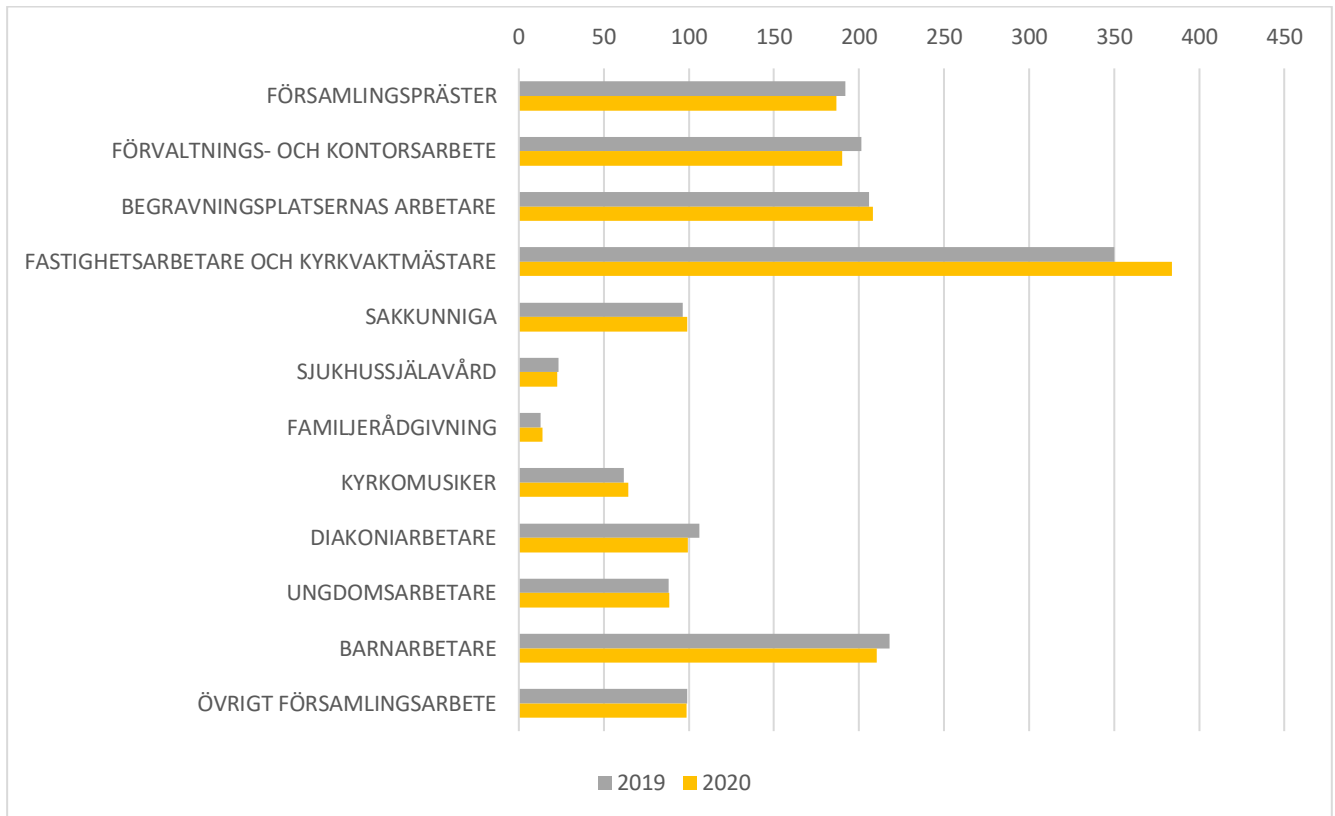
Personal enligt yrkeskategori 31.12.2019 och 31.12.2020



	31.12.2019	31.12.2020	Förändring/pers	Andel 31.12.2020
FÖRSAMLINGSPRÄSTER	201	198	-3	17,6 %
SJUKHUSSJÄLAVÅRD OCH FAMILJERÅDGIVNING	37	38	1	3,4 %
KYRKOMUSIKER	69	65	-4	5,8 %
DIAKONIARBETARE	115	106	-9	9,4 %
UNGDOMSARBETARE	88	91	3	8,0 %
BARNARBETARE	118	106	-13	9,3 %
ÖVRIGT FÖRSAMLINGSARBETE	45	41	-4	3,6 %
DIREKTÖRER OCH CHEFER	24	25	1	2,2 %
SAKKUNNIGA	70	72	2	6,4 %
FÖRVALTNINGS- OCH KONTORSARBETE	183	169	-14	15,0 %
BEGRAVNINGSPLATSERNAS ARBETARE	68	66	-2	5,9 %
FASTIGHETSARBETARE OCH KYRKVAKTMÄSTARE	154	151	-3	13,4 %
	1172	1128	-45	100,00 %

Årsverken enligt yrkeskategori 2019-2020

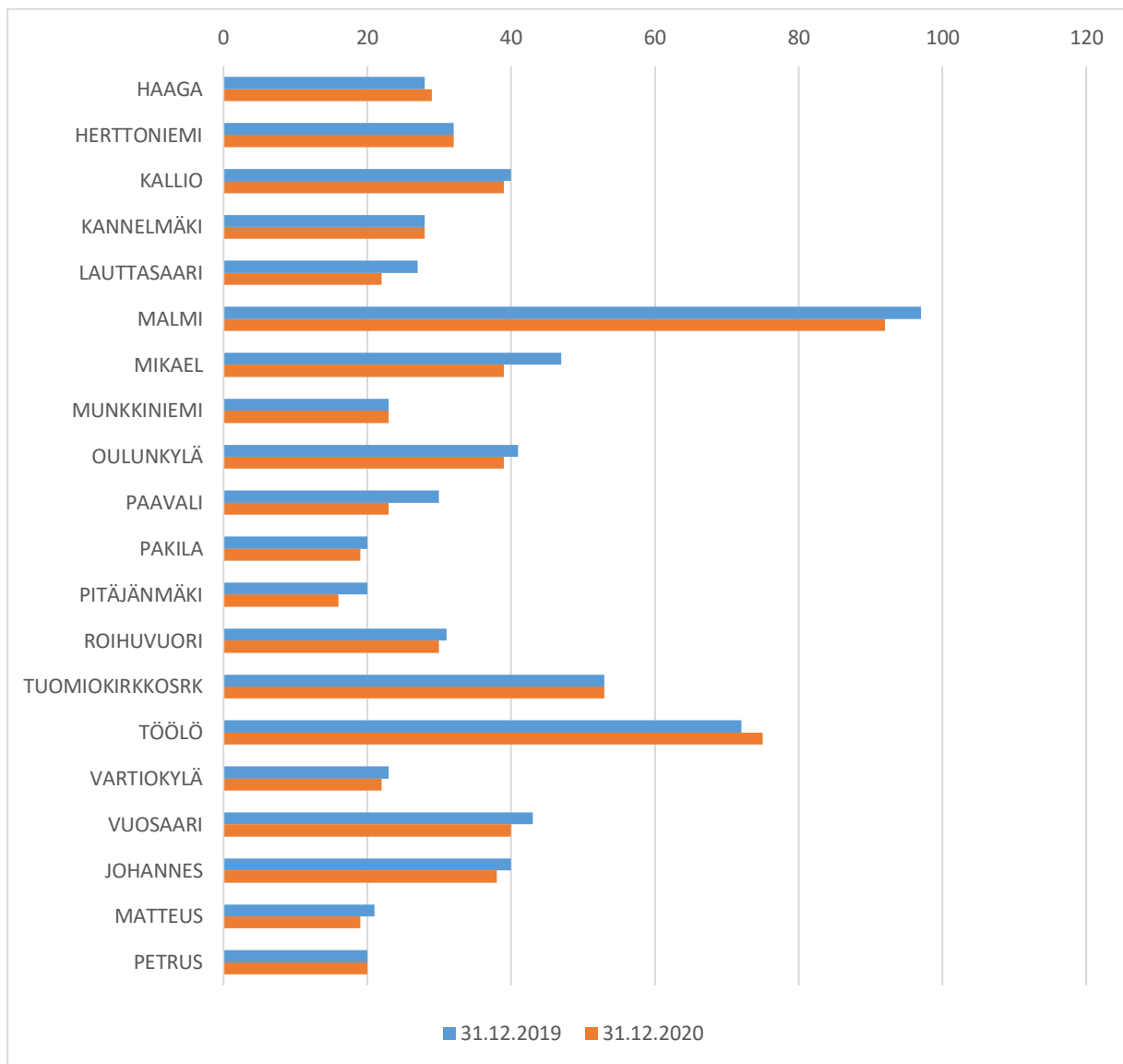
Antalet årsverken inom förvaltning och administration inkluderar direktörer och chefer. Kategorin begravningsplatsarbetare omfattar också säsonganställda. Här ingår också personer som inkallas vid behov (bl.a. fastighetsarbetare och vaktmästeri samt barnarbete)



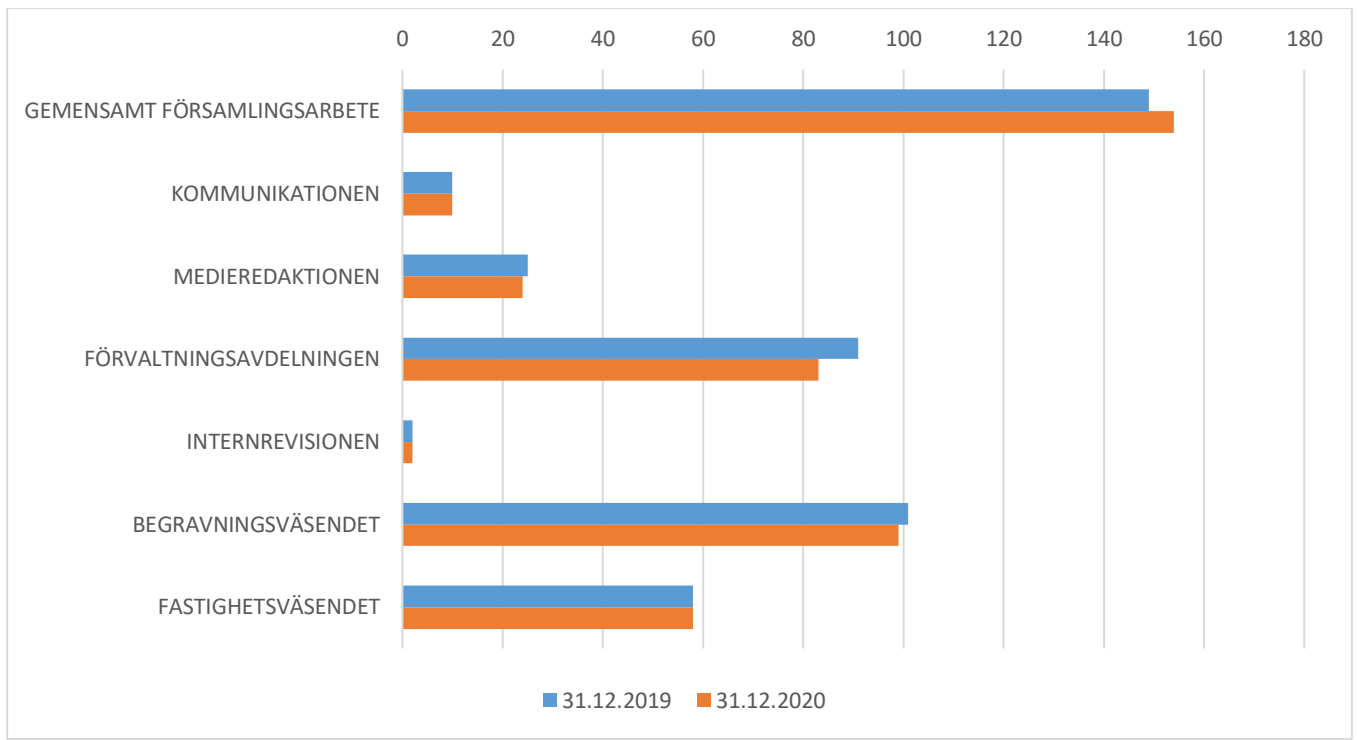
	2019	2020	förändring (åv)	andel 2020
FÖRSAMLINGSPRÄSTER	192,05	188,12	-3,93	11,67
FÖRVALTNINGS- OCH KONTORSARBETE	201,48	189,18	-12,3	11,73
BEGRAVNINGSPLATSERNAS ARBETARE	205,79	195,95	-9,84	12,15
FASTIGHETSARBETARE OCH KYRKVAKTMÄSTARE	350,09	350,43	0,34	21,74
SAKKUNNIGA	96,32	96,19	-0,13	5,97
SJUKHUSSJÄLAVÅRD	23,27	22,49	-0,78	1,4
FAMILJERÅDGIVNING	12,84	12,9	0,06	0,8
KYRKOMUSIKER	61,84	62,59	0,75	3,88
DIAKONIARBETARE	106,33	100,29	-6,04	6,22
UNGDOMSARBETARE	87,92	88,71	0,79	5,5
BARNARBETARE	217,88	209,58	-8,3	13
ÖVRIGT FÖRSAMLINGSARBETE	98,9	95,7	-3,2	5,94
	1654,71	1612,13	-42,58	100

Personal enligt arbetsenhet 31.12.2019 och 31.12.2020

Församlingarna



Samfälligheten



Följande tabell upptar personalantal samt årsverken enligt arbetsenhet, 2020

	31.12.2019	31.12.2020	Årsverken 2020	Förändringar i personalstyrkan
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
GEMENSAMT FÖRSAMLINGSARBETE	149	154	163,34	5
KOMMUNIKATIONEN	10	10	9,29	0
MEDIEREDAKTIONEN	25	24	21,69	-1
FÖRVALTNINGSAVDELNINGEN	91	83	104,02	-8
INTERNREVISIONEN	2	2	2	0
BEGRAVNINGSVÄSENDET	101	99	230,34	-2
FASTIGHETSVÄSENDET	58	58	56,56	0
	1172	1128	1612,14	-44

Årsverkena omfattar också personal som inkallas vid behov.

Personal som inkallas vid behov

	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
Personantal	440	448	447

Lejonparten av dem som kallas in vid behov arbetar med fastighetsskötsel eller inom vaktmästeriet, barnarbetet eller hör till kategorin övrigt församlingsarbete. Personerna som inkallas vid behov ingår inte i antalet som nämns i personalberättelsen. Ett undantag från detta utgör hela samfällighetens årsverken, tabellen över Årsverken/yrkesgrupp, Årsverken/arbetsenhet samt i tabellen Avslutade arbetsförhållanden i hela samfälligheten punkterna Personer som sagt upp sig samt Annan orsak.

Arbetstimmar utförda av personer som inkallats vid behov:

	År 2018	År 2019	År 2020
Utförda arbetstimmar	84 908,00	93 679,54	60 845,31

Under år 2020 utförde de vid behov inkallade ca 35 årsverken.

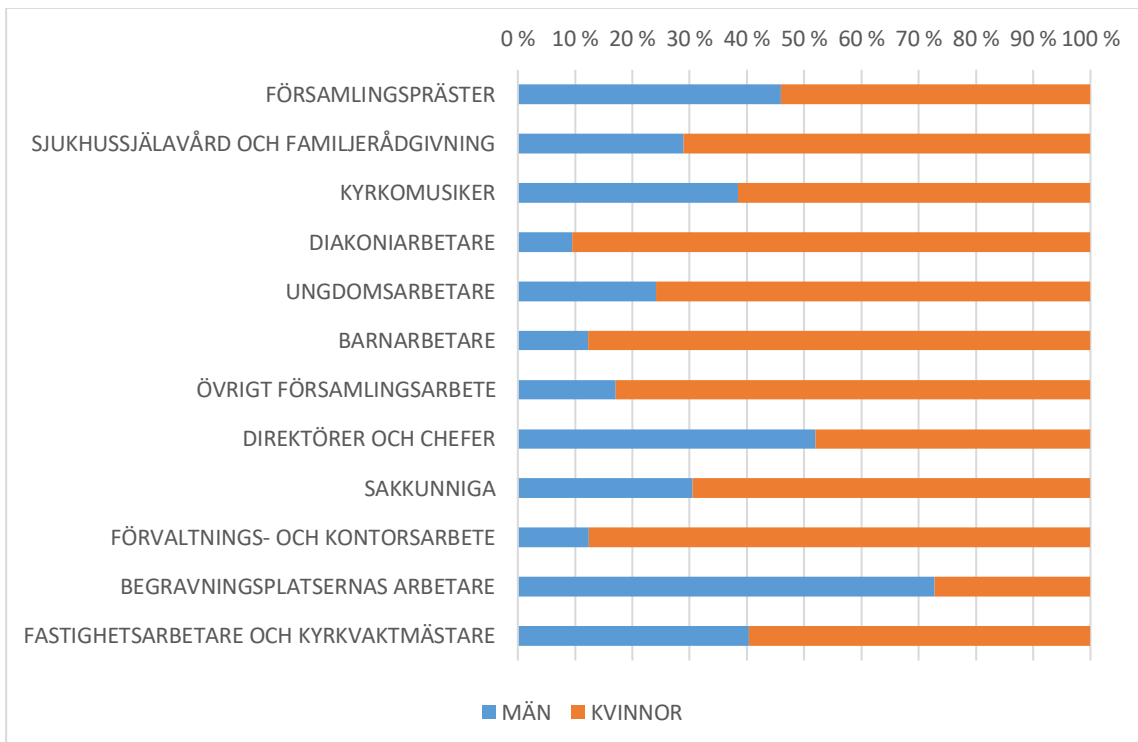
Tuomiokirkkoseurakunta använde år 2020 mest vid behov inkallad personal (14 133,80 h, 17 577,51 h år 2019 och 15 889 h år 2018) följt av Töölön seurakunta (8 911,51 h, 17 658,19 h 2019 och 15.445 h år 2018).

I en jämförelse mellan yrkesgrupperna redovisade kategorin fastighetsskötsel vaktmästeri flest timmar (39 859,30 h, 54 022,53 h år 2019 och 50 096 h år 2018), i kategorin övriga församlingsanställda (7 119,25 h, år 2019 17 833,71 h och 16 424 h år 2018) samt barnarbetet (6 152,29 h, år 2019 11 044,83 h och 10 462 h år 2018).

Personalstrukturen

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

Personalen enligt kön och yrkeskategori 31.12.2020



	MÄN	KVINNOR	andelen män	andelen kvinnor
FÖRSAMLINGSPRÄSTER	91	107	46 %	54 %
SJUKHUSSJÄLAVÅRD OCH FAMILJERÅDGIVNING	11	27	29 %	71 %
KYRKOMUSIKER	25	40	38 %	62 %
DIAKONIARBETARE	10	96	9 %	91 %
UNGDOMSARBETARE	22	69	24 %	76 %
BARNARBETARE	13	93	12 %	88 %
ÖVRIGT FÖRSAMLINGSARBETE	7	34	17 %	83 %
DIREKTÖRER OCH CHEFER	13	12	52 %	48 %
SAKKUNNIGA	22	50	31 %	69 %
FÖRVALTNINGS- OCH KONTORSARBETE	21	148	12 %	88 %
BEGRAVNINGSPLATSERNAS ARBETARE	48	18	73 %	27 %
FASTIGHETSARBETARE OCH KYRKVAKTMÄSTARE	61	90	4 %	6 %
	344	784	30 %	70 %

3. KOMPETENS OCH YRKESKUNSKAP

Utveckling av personalkompetensen

HR-tjänsten ansvarar för utvecklingen av personalkompetensen inom hela samfälligheten. Kompetensutvecklingen följer strategin till år 2020, personalstrategin 2018-2022 och personal-utvecklingsinstruktionen. HR-tjänsten gör upp en plan för hur den strategiska kompetensen ska utvecklas. Planen är strategibaserad och beaktar de kompetenskrav som förändringarna i verksamhetsmiljön medför. Utvecklingsplanen ger riktlinjerna för kursutbudet som årligen erbjuds samt för församlingarnas och arbetsenheternas fortbildningsplaner.

År 2020 framtvingade coronapandemin nya verksamhetsmetoder. Utvecklingen av personalens kompetens sköttes långtgående virtuellt (Teams och Zoom). Också planeringen inför 2021 skedde virtuellt via Teams och Howspace. I planeringsworkshopparna deltog de gemensamma tjänsternas fortbildningssakkunniga samt anställda vid församlingarna.

I kursutbudet som erbjuds personalen ingår ledarskapsutbildning, yrkesrelaterade kurser, kurser i arbetarskydd, säkerhet och arbetshälsa, välmående i arbete, kurser som stöder personalens andliga tillväxt, retreatar, arbetshandledning, satsningar på utveckling av arbetsgemenskaperna samt mjukvaru- och programvarukurser.

År 2020 ordnades sammanlagt 84 kurser (163, 187, 157) med sammanlagt 1 673 deltagare (2 366, 2 365, 2 826). Dessutom deltog 393 anställda vid församlingarna och de gemensamma tjänsterna i kurser som arrangerats av utomstående instanser (bl.a. kyrkostyrelsen, kyrkans fortbildningscentral, Kyrktjänst rf). Samfällighetens sakkunniga inom

ramen för bl.a. fastighetsväsendet, ekonomitjänsterna och kommunikationen deltog i kurser som berörde respektive verksamhetsområde.

På grund av coronapandemin genomfördes kurserna om möjligt på distans. De kurser som krävde närvaro inomberades eller senarelades. Under året inomberades 45 kurser, en del på grund av pandemin och andra på grund av för lågt deltagarantal.

Pandemin innebar också att kostnaderna sjönk. De inomberade kurserna orsakade inte kostnader och distanskurserna var billigare, då kostnader för lokaler och servering uteblev. Man ordnade färre skräddarsydda kurser än tidigare för arbetsenheterna.

Genom kompetensutveckling stöddes strategin för 2020 (helsingforsarnas behov i centrum) och förverkligandet av personalstrategin för perioden 2018-2022. Temat för 2020 var lära tillsammans. Som nya kurser genomfördes kyrkans gemensamma utvecklingsprogram Kirteko. Webbkursen för framtida arbetslivskunskap samt en kurs i försoning genomfördes inom ramen för #sovinto-samarbetet. Man ordnade kurser i servicedesign och satsade på att utveckla servicedesignnätverket med hjälp av nätverksträffar och genom att skapa ett nationellt team. Säkerhetskurser ordnades som webinarier och dessutom ordnades kurser i första hjälpen och förstahandssläckning.

Nya kurser ordnades snabbt för att möta de särskilda behov som coronaläget medfört. Man ordnade bland annat kurser i hur virtuella verktyg, t.ex. Teams används, coaching för dem som ordnar virtuella workshoppar, strömmade tjänster, kurser för distansledarskap, ett webinarium i specialstädning, webinarium gällande pandemins traumapsykologiska konsekvenser och under säkerhetswebbinariet tog man särskilt fasta på förstahjälpsinstruktioner för den rådande coronapandemin.

Under år 2020 genomförde två enheter längre utvecklingsprocesser (0,5 år) på basis av den personalenkät som gjordes år 2019.

Två skräddarsydda kurser i användningen av Office 365 (9) hölls samt kurser som behandlade den nya säkerhetsutbildningen, bl.a. brandsäkerhet och/eller första hjälpen 7 (4).

Sedan år 2017 har man genom att ordna skräddarsydd servicedesigncoaching främjat det nya arbetssättet och helsingforsarna har ställts i särskilt fokus. Avsikten har varit att deltagarna avlägger specialyrkesexamen i produktutveckling (1,5 år). Examen genomförs genom lärande i arbetet. Inläringen stöds av närstudiedagar vid vilka man behandlar praxis och principer för servicedesign. Deltagarna fick också kamratstöd. Vid utgången av år 2020 hade 66 personer genomgått utbildningen. En fjärde grupp med 21 deltagare inledde sin utbildning under året.

Ledarskapet stöddes genom coaching på distans, kamratstödscoaching, fungerande arbetsgemenskap –coaching och utbildning i projektägarskap. Dessutom ordnades info om aktuella frågor, en kurs som behandlade anställningsförhållandets livscykel, coaching för coachande ledarskap, och projektledarskapscoaching. Prestationstillägget togs i bruk år 2019 och under år 2020 repeterades principerna för utvärdering av arbetsprestationer samt sparring. För första gången gjordes en 360 –utvärdering av den högsta ledningen.

Samfällighetens högsta ledning består av 25 personer (kyrkoherdarna och direktörerna) samt 180 mellanchefer, varav 103 i församlingarna. Under perioden 2011-2020 genomgick 44 (43%) förmän inom församlingarna kyrkans ledarskapsutbildning (kirjo 1,5 år). Tjogosex förmän från församlingarna och 12 från de gemensamma tjänsterna avlade

specialyrkesexamen i ledarskap (JET 1,5 år). År 2020 genomgick 11 förmän kyrkans ledarskapsutbildning (kirjo, 1,5) och fyra personer avlade yrkesexamen i förmanskap (1 år).

År 2020 togs en ny elektronisk responsblankett i bruk (Webropol). På responsblanketten ombeds respondenterna bl.a. betygsätta kursen på en skala från ett till fem. Medeltalet på responsen som erhållits under året var i snitt 4,2. Deltagarna fick också bedöma kursernas kravnivå som i de flesta fallen ansågs vara lagom.

Arbetshandledning

Arbetshandledningen är en yrkesrelaterad tillväxtprocess som genomförs antingen på individnivå eller i grupp. Under året förändrade coronapandemin arbetsituationen för många. Också arbetshandledningen påverkades och gavs huvudsakligen på distans. Det gällde alltså att övervinna sina fördomar och våga experimentera. Arbetshandledningens betydelse betonades då pandemin omöjliggjorde normal kontakt.

Genom arbetshandledning kan man stanna upp och tänka igenom sitt sätt att jobba samtidigt som man kan tala om sitt arbete och om de känslor arbetet väcker inom en.

Att delta i grupphandledning ger många nya infallsvinklar via vilka deltagarna får nya insikter om sig själv och sitt jobb. Lärandet i grupp underlättades av de övriga gruppmedlemmarna och arbetshandledarna. För många som under coronatiden kände sig ensamma kanske grupphandledningen blev ett andningshål.

Arbetshandledningen tar sig uttryck som en konfidentiell dialog. Under dialogen uppstår alltid något nytt som är mer än man kan komma till på egen hand. Att få fundera tillsammans med någon annan har en sporrande och uppmuntrande effekt på oss.

Arbetshandledningen hjälper oss att utforska och utveckla det egna arbetet. Detta sker under ledning av en utbildad arbetshandledare. Alla anställda inom samfälligheten har rätt till arbetshandledning.

Efterfrågan på arbetshandledning var stor under år 2020. De strategiska fokusområdena var fortsättningsvis handledning av grupp- och teamarbete. Vid sidan av den individuella handledningen erbjöds också kort, akut arbetshandledning med tanke på särskilt ansträngande situationer. Framför allt de som deltog i Helsingforshjälpen hade möjlighet att delta i kamratstödsgrupper ("Vetsit"), vars syfte var att dela på den belastning som coronaläget innebar. Endast ett fåtal personer anmälde sig till grupperna. Däremot önskade man akuta tider för kortvarig (1-5 ggr) individuell arbetshandledning. De som fick handledning upplevde det som en lättnad att de snabbt fick stöd då arbetssituationen upplevdes som ansträngande.

Arbetshandledning behövs inte endast då man möter problem eller kriser på jobbet. Arbetshandledningen kan också ses som ett sätt att stöda arbetshälsan. Teamen och grupperna erbjöds möjlighet till 5-10 arbetshandledningssessioner vid vilka man utforskade det egna arbetet, sin organisation och sina uppgifter. Avsikten var att stanna upp för att överväga hur teamet fungerar och vilka de gemensamma målen egentligen är. Samtidigt blev det möjligt att bekanta sig med kollegernas tankevärld. Detta kan förebygga konflikter och främja arbetshälsan.

Hösten 2020 kunde vi trots coronapandemin förverkliga en arbetshandledningsgrupp som använde sig av konstterapi som metod. Arbetssättet är holistiskt och fungerar som kontrast till rutinerna för arbetstagare vars arbete framför allt bygger på ordets makt. Via konsten kan

man på ett nytt och överraskande vis närma sig sitt arbete. Vår strävan var att frigöra oss från prestationskravet och i stället hitta källan till den egna kreativiteten.

Sextiotvå personer fick långvarig individuell handledning (2019, 52 personer), sammanlagt 618 ggr (2019, 545). Kortvarig arbetshandledning (färre än 10 ggr) gavs till 37 personer (2019, 46), totalt 158 ggr (2019, 182). Fyrtiofem grupper fick grupp- och teamhandledning (2019, 27). Grupperna samlades 222 gånger (2019, 235).

Tjogofem arbetshandledare besvarade enkäten (2019, 21).

En del av ledningens arbetshandledningsgrupper och individuella handledning köptes enligt tidigare mönster av externa producenter. De nya kyrkoherdarna och cheferna hade en egen handledningsgrupp. Primärt användes ändå interna arbetshandledare.

Samfälligheten har nästan 60 arbetshandledare som ger arbetshandledning vid sidan av sin ordinarie tjänst. Samtliga arbetshandledare kan ändå inte alltid ta emot nya klienter beroende på den egna arbets- eller livssituationen. I praktiken är ungefär hälften av arbetshandledarna kontinuerligt aktiva. I huvudstadsregionen samarbetar handledarna med att säkerställa att handledarna har tillräcklig distans till dem de handleder. Verksamheten koordineras av en arbetshandledare i huvudtjänst.

Merparten av samfällighetens arbetshandledare har genomgått kyrkans arbetshandledarkurs. Handledningen som arbetshandledarna ger är kostnadsfri för kyrkans anställda.

4. ARBETSFÖRMÅGA OCH HÄLSA

Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaro

Den genomsnittliga sjukfrånvaron under år 2020 uppgick till 9,93 kalenderdagar/årsverke. (motsvarande siffra för 2019 var 11,30 och för 2018 var siffran 11,03).

År 2020 var personalens hälsoprocent 34 %, vilket innebär att 34 % av personalen inte alls varit frånvarande på grund av hälsoskäl, motsvarande siffra för 2019 var 23%. Att procenten stigit beror på att sjukfrånvaron minskat. Att andelen distansarbete ökade påverkade frånvaron på olika sätt. De som distansjobbade sökte inte sjukledigt för minsta lilla symtom. I viss mån har distansarbetet minskat den arbetsrelaterade belastningen. Dessutom har belastningen som orsakats av sociala relationer varit mer sällsynt. Att de sociala kontakterna till följd av undantagstillståndet begränsades, minskade i kombination med övriga skyddsåtgärder andelen infektionssjukdomar. Antalet olyckor som lett till sjukfrånvaro minskade eftersom personalen inte rörde sig lika mycket. Sjukfrånvaro på grund av mentala problem minskade också markant. Sammantaget minskade den mentalhygieniska sjukfrånvaron med 1 503 dagar, d.v.s. 26 %, jämfört med året innan. Företagshälsovården uppskattar att de mentalhälsotjänster som togs i bruk år 2020 har haft en betydande effekt.

Sjukfrånvaro	Kalenderdygn	Personer
1-3 dagar	2701	

över 3 dagar	13 303	
Sammanlagt	16 004	
frånvaro specificerat: E		
arbetsolyckor	355	75
olycka under arbetsresa		24
yrkessjukdom och misstänkt misstänkt yrkessjukdom	0	0

Samfälligheten tillämpar modellen för aktivt stöd. I överensstämmelse med modellen för aktivt stöd följs sjukfrånvaron upp i alla arbetsenheter. För rapporteringen och uppföljningen använder cheferna ett verktyg som ingår i Henkari. Henkari rapporterar sjukfrånvaron automatiskt per e-post (veckovis). Informationen går också till HR-enheten. Under år 2020 sände systemet 822 påminnelser. (2019: 957, 2018: 764). Diskussion och annan reaktion uppstod i 660 fall, d.v.s. 80 %: (2019: 786, 2018: 632).

Rutiner vid sjukfrånvaro

Chefen kan på basis av telefonsamtal bevilja en arbetstagare 1-3 dagar sjukledighet. Medan undantagsbestämmelserna var i kraft våren 2020 förlängdes tiden till fem kalenderdagar. Chefen kan kräva att arbetstagaren uppvisar läkarintyg redan för den första sjukskrivningsdagen. Om frånvaron varar längre än tre dagar krävs alltid läkarintyg.

Arbetsolyckor 2018 – 2020

Begreppet arbetsolyckor omfattar både reguljära arbetsolyckor och olyckor på väg till/från jobbet. År 2020 inträffade 75 arbetsolyckor (83 år 2019 och 91 år 2018:). Av dessa inträffade 68 % på jobbet (66 %, 71 %) och 32 % på väg till/från jobbet (34 %, 29%). Arbetsolyckorna medförde under 2020 sammanlagt 355 sjukfrånvarodygn (630, 573), i snitt 5 dygn/olycksfall (2019: 7,6, 2018: 6).

Företagshälsovård

Företagshälsovården fokuserar på proaktiv verksamhet och insatser som upprätthåller arbetsförmågan. I företagshälsovården ingår också vissa viktade sjukvårdstjänster som är relaterade till arbetshälsan. Uppmärksamhet fästs vid proaktiv hälsovård och personalens välbefinnande. År 2020 fokuserade man särskilt på att reducera kostnaderna för sjukfrånvaro och sjukdom samt på att tillsammans med företagshälsovården skapa metoder med vilka man får bukt med den arbetsrelaterade belastningen. Dessutom hade man som mål att arbetsplatsutredningarna ska genomföras inom det fastställda tidsschemat.

Satsningar under året

I samarbetet med företagshälsovården, som inleddes 2016, betonas allt mer den proaktiva verksamheten i enlighet med modellen för tidigt ingripande och stöd, konkreta åtgärder och uppföljning av sjukfrånvaron. Dessutom har man utvecklat möjligheter till virtuell kontakt, mottagning (chatt) och hälsoenkäter. Servicen produceras av Terveystalo.

Ett särskilt fokusområde under året var att stöda personalens mentala hälsa. Därför infördes nya stöd tjänster i form av kortvarig psykoterapi, digitala tjänster som stöder mentalhälsan samt sparring- och chatttjänster (Mielen Chat/Sparrri). Orsaken till detta var att allt fler anställda sjukskrevs på grund av mentala problem.

Kostnader för företagshälsovården i relation till antalet årsverken 2020 (€/årsverke)

	2018	2019	2020
lagstadgad förebyggande verksamhet (ersättningsklass I)	221,62	251,15	149,85
sjukvård (ersättningsklass II)	332,42	384,67	300,15
Sammanlagt	554,04	635,82	450,00

Totalkostnaderna för företagshälsovården uppgick år 2020 till 725 469,29 € (2019: 1 052 054,06 och år 2018: 876 428,59). I kostnaderna ingår förebyggande verksamhet (KL I) och sjukvård (KL II). Kostnaderna sjönk jämfört med föregående år bl.a. eftersom antalet läkarbesök minskade (1 765 färre än 2019) och p.g.a. andra orsaker som berott på undantagsbestämmelserna som utlystes våren 2020.

Under 2020 gick 33 % av företagshälsovårdsinsatserna till proaktiv verksamhet (KL I), (2019: 39,5 %, 2018: 40 %). Därtill räknas till företagshälsovården sjukvård på allmänläkarnivå, vilket motsvarade 66,7 % av kostnaderna år 2020 (2019: 60,5 %, 2018: 60 %). FPA ersätter 60 % av de godtagbara kostnaderna för proaktiv företagshälsovård (primärt) och 50 % av sjukvårdskostnaderna. Således var företagshälsovårdens nettokostnader bara ungefär hälften av de ovan angivna beloppen. Andelen proaktiva insatser var alltså lägre än under tidigare år. Detta berodde på begränsningarna som följde på undantagsbestämmelserna. Mottagningar och besök på arbetsplatserna kunde inte göras i samma utsträckning som tidigare. Dessutom ändrades de åldersbaserade hälsokontrollerna så att man inte längre kallade hela årskullen till mottagningen. De äldre åldersklasserna fick besvara en hälsoenkät och på basis av svaren kallades de därefter till mottagningen vid behov.

Sjukvården (KL II) var tillgänglig på samma villkor för fastanställda och för personer i bitjänst eller visstidsanställning.

År 2020 fördes 52 hälsorelaterade förhandlingar om 42 personers arbetsförmåga (78 samtal år 2019 gällande 59 personer och 84 samtal år 2018 gällande 55 personer).

År 2020 gjorde företagshälsovården en arbetsplatsutredning i samfälligheten. Arbetsfysioterapeuten gjorde 47 s.k. ergonomiska arbetsplatsbesök (2019: 49 st., 2018: 42 st.). År 2019 gjordes 190 rådgivnings- och handledningsbesök till arbetsfysioterapeuten (1-3 besök/person). (2019: 258 st., 2018: 244 st.)

Utnyttjande av företagshälsovårdstjänster 2018 – 2020

Nedanstående tabell visar hur företagshälsovårdens tjänster utnyttjades under 2018-2020

	2018	2019	2020
hälsokontroll vid nyanställning (lagstadgat) *	5	16	3
hälsokontroll enligt åldersgrupp **	142	193	76
konsultation hos företagsläkaren	3762	3904	2139
besök hos specialistläkare	369	395	373
besök hos företagshälsovårdare	388	302	154
övriga hälsokontroller	217	187	54

** 2020 gjordes alla åldersrelaterade kontroller virtuellt (av de åldersrelaterade hälsokontroller som gjordes 2019 var 142 traditionella och 51 av dem som besvarat den elektroniska blanketten besökte mottagningen. Motsvarande uppgifter för 2018 var 86 respektive 55).

Hälsokontroller för personalen ordnas åldersgruppsvis med fem års intervall, räknat från och med året då personen fyllt 40 år. År 2020 genomfördes kontrollerna i form av en virtuell hälsoenkät. Enkäten sändes till sammanlagt 168 personer (varav 110 svarade). Enkäten kompletterades med behövliga åtgärder på mottagningen. Av dem som fick enkäten kallades 68 till mottagningen. År 2019 sändes frågeformuläret till 110 personer (51 av dessa svarade) och 16 personer kallades till mottagningen. År 2018 sändes frågeformuläret till 108 personer varav 80 svarade och 55 personer kallades till mottagningen.

Under 2020 utfördes 3 lagstadgade hälsogranskningar i samband med nyanställning (2019: 16, 2018: 12), 1 visstidsgranskning (2019: 92, 2018: 71), 21 kontroller av arbetsförmågan (2019: 139, 2018: 5, 2017: 41), inga screeningbaserade hälsokontroller 0 st. (2019: 2, 2018: 22), 2 övriga riktade hälsogranskningar (2019: 7, 2018: 32) och 1 hälsokontroll som hänförde sig till utlandskommendering (2019: 2, 2018).

Vid sidan av besöken förde företagshälsovårdaren 614 telefonsamtal och skötte kontaktbegäran som gjorts per e-post (2019: 658, 2018: 700). 285 av dessa (2019: 183, 2018: 562) gällde sjukvård (KL II) och 329 (2019: 475, 2018: 138) gällde förebyggande företagshälsovård (KL I). Samtalen gällde huvudsakligen rådgivning och handledning.

Beträffande åldersgruppskontrollerna upptar statistiken både besök hos företagsläkaren och hos företagshälsovårdaren: 10 åldersgruppsrelaterade läkarbesök och 66 besök hos hälsovårdaren (2019: 28 och 114, 2018: 25 och 117, 2017: 20 och 66).

Företagspsykologens och näringsterapeutens mottagning kunde besökas av dem som erhållit särskilt tillstånd. (1-3 besök/person). År 2020 gjordes 128 förebyggande besök hos arbetshälsopsykologen 128 st. (KL I). Antalet besök var 153 år 2019 och 215 år 2018. År 2020 gjordes 13 dietistbesök (2019: 25 st., 2018: 28 st.).

Rehabilitering

På basis av hälsokontroller och sjukvårdsbesök remitterades samfällighetens anställda till rehabilitering. Rehabilitering erbjuds både av FPA och arbetspensionsanstalten (bl.a. rehabilitering av personer med problem i rörelse- och stödorganen eller andra hälsoproblem). Dessutom erbjöds personalen kurser för seniorer och blivande seniorer i kyrkans regi (Kuorta-noon hiippakuntakartano). Sexton personer hänvisades år 2020 till dessa kurser (2019: 14, 2018:15). Företagshälsovården och arbetarskyddet deltog i planeringen av rehabiliteringen. All rehabilitering som erbjöds år 2020 genomfördes lokalt.

Tyhy-verksamheten

HR-enheten koordinerar Tyhy-verksamheten som ska främja arbetshälsan. Samarbetskommittén följer årligen upp verksamheten och den diskuteras vid tyhy -kontaktpersonernas träffar och i olika sammansättningar samt i diverse planeringsgrupper.

Den s.k. Tyhy –verksamheten fokuserar på preventivt arbete, mentalt välbefinnande och på att främja samverkan. En särskild målsättning är att uppmuntra personalen till att frivilligt slå vakt om sin arbetshälsa.

Målsättningen för år 2020 var 1) att främja motion och levnadsvanor som gagnar arbetshälsan 2) att upprätthålla arbetsförmågan och på så sätt minska sjukfrånvaron. Årets tema var att främja personalens vardagsmotion under devisen ”all motion är nyttig”. Man satsade särskilt på att öka effekten av insatserna.

På grund av pandemin blev året exceptionellt. För att stöda personalens välmående ordnades diverse stödåtgärder. Arbetshälsan stöddes med information om läget (arbetshälsoinfo, ledningens brev, brev av samfällighetens direktör, Teams). I maj togs en arbetshälsomätare i bruk för att kontinuerligt följa upp hur personalen mår. Dessutom ordnades webinarier och virtuella workshoppar kring temat (distansarbete, ergonomi, interaktion, företagsläkarens frågetimme). För personalen grundades kamratstödsgrupper där de kunde ge utlopp för sina upplevelser. Man satsade på att sprida god praxis.

Utöver detta främjades arbetshälsan genom åtgärder av arbetarskyddet och företagshälsovården samt genom arbetshandledning och diverse personalutvecklingsåtgärder. Personalutvecklingen fokuserade på individens hälsa, stärkandet av funktionsförmågan och resurserna och den professionella kompetensen samt på utvecklandet av arbetsmiljön och arbetet.

Tyhy –insatser år 2020

År 2020 togs den proaktiva HeiaHeia –appen som lanserades i samband med personaldagen 12.11.2019 i bruk. Appen främjar personalens hälsa på ett holistiskt sätt och gör det möjligt för den enskilda arbetstagaren att följa upp sina arbetshälsoinsatser och pejla

dem mot kollegernas insatser. Appen står till hela personalens förfogande som ett gemensamt eller individuellt stöd. Motions- och stegtävlingen arrangerades år 2020 via denna app. Dessutom ordnades två andra kampanjer under rubriken "Små arbetshälsoinsatser som ger effekt".

Under året fortsatte samfälligheten att stöda personalens frivilliga motion och kulturintresse genom en anspråkslös inbetalning på personalens Smartum Saldo. Under året utnyttjade drygt 900 personer denna möjlighet.

I januari ordnades den traditionella bowlingturneringen mellan samfällighetens olika enheter. Nitton lag deltog. För att väcka personalens intresse för motion ordnades motsvarande motions- och stegtävling under perioden februari-april. I konditionstävlingen deltog arbetstagare från 34 av samfällighetens arbetsplatser och 95 personer deltog i stegtävlingen.

I maj ordnades en urban fotvandring längs stränderna i Esbo (11.5 och 15.5) under rubriken "Med metro till havet". Deltagarna fick njuta av havet, stilla sig i den närliggande naturen och ladda sina batterier. Vissa fortsatte till Helsingfors till fots, med cykel eller både och till Drumsö.

Arbetshälsodagarna ordnades huvudsakligen på distans (30.10 ja 2.11), endast företagshälsovårdens mottagning skedde "på plats" men krävde tidsbokning. Temat var "psykologisk flexibilitet och känslökompens". Föreläsare var psykolog Lida Mäkilä (Filosofian Akademia). Temat hade koppling till den webbaserade arbetskompetenscoachingen. På pro-grammet stod också information (via Teams) om arbetarskydd, konceptet HeiaHeia och en stolyoga -inspelning.

Tyhy-verksamheten understödde dessutom med livräddnings- och simteknikkurser samt stöd till personer som vill sluta röka.

Arbetarskydd

I samfälligheten sköts arbetarskyddet som en del av samverkan med personalen. Arbetarskyddschefen ansvarar för detta. Arbetarskyddsorganisationen utgörs av en arbetarskyddsgrupp (arbetarskyddschefen, 4 arbetarskyddsfullmäktige, en arbetshälsoakkunnig, personalsekreteraren och företagshälsovårdaren).

Arbetarskyddsgruppen samlades 7 ggr under året. I fråga om arbetarskyddet fokuserade man särskilt på att trygga säkerheten under pågående pandemi.

I samfälligheten koordineras och främjas säkerhetsfrågorna av en särskild säkerhetsgrupp. I gruppen deltar representanter för fastighetsavdelningen, församlingsarbetet och arbetarskyddsorganisationen. Säkerhetsgruppen behandlar arbetsolyckor samt rapporter gällande hot och våld. Gruppen ger anvisningar och uppmaningar på basis av iakttagelserna. Gruppen som befattar sig med inomhuskvaliteten arbetar fortlöpande och träffades 3 ggr under året. Gruppen behandlar inomhusluftproblem i samfällighetens fastigheter och försöker lösa problemen med hjälp av fastighetsavdelningens representanter.

5. PREMIERING

Under år 2020 gjordes en allmän löneförhöjning om 1,5 %, baserat på tjänste- och arbetskollektivavtalet. Erfarenhetstillägget togs i bruk den 1.1.2020 och fastställs enligt kravgrupp som ett visst belopp i euro. Det nya systemet ersätter den årsbundna lönedelen. 1.1.2020 togs det prestationsbaserade systemet i bruk, systemet ersätter den tidigare prövningsbaserade lönedelen.

Löner enligt det allmänna lönesystemet, 2020

	Löner sammanlagt
uppgiftsbaserad lön	40.059.631,00
erfarenhetstillägg	4.237.152,00
prestationstillägg	432.132,40
semesterpremie	2.269.087,00
arbetstidsersättningar och lägerledartillägg	461.329,69
Summa	47.459.332,09

I semesterpremierna ingår också andra än de anställda och tjänsteinnehavare som omfattas av det allmänna lönesystemet. Förändringen förklaras av att semesterpremieprocenten den 1.8.2019 återgick till den nivå som rådde före det s.k. konkurrensavtalet.

6. PERSONALKOSTNADER OCH PERSONALINVESTERINGAR

Kostnaderna för arbetskraften framgår också i tabellen över lön vid sjukfrånvaro, de vanligaste löneslagen samt lönebikostnaderna. I fråga om satsningar på personalen specificeras kostnaderna för företagshälsovård, arbetsplatsbespisning, tyhy -verksamheten samt satsningar på personalutveckling.

Euro	år 2020	förändr från föregående år
Personalkostnader varav	56.457.693,75	-1.371.335,81
Löner sammanlagt	45.390.900,99	-1.131.736,93
- ordinarie anställda	33.880.925,52	
- visstidsanställda	8.989.524,57	
- lön för sjukskrivna, brutto	1.136.387,00	-621.616,00
- lön för föräldralediga, brutto	120.997,10	-75.018,20

- lön vid annan lagstadgad eller avtalsbaserade frånvaro	10.456,50	-23.685,76
+FPA-ersättningar för ovan nämnda frånvaro	+430.409,70	-50.671,76
Arvoden sammanlagt *	1.033.802,31	
Lönebikostnader, sammanlagt	11.066.792,76	-239.598,88
Personalinvesteringar, sammanlagt, varav	1.248.419,92 (uppskattat)	+224,517,00
- företagshälsovård, brutto	725.469,29	-326.584,77
+FPA-ersättningar för företagshälsovården	410.606,25 (år 2019) uppgifter om 2020 inte ännu tillgängliga	+36.600
-fortbildning och utveckling sammanlagt, varav	460.780,89	-121.495,43
-intern fortbildning	116.150,25	-72.401,59
-arbetsplatsbispisning (arbetsgivarens andel)	40.992,24	-58.407,18
-tyhy-verksamhet	68.430,44	+1.726,34
-skyddskläder	283.382,34	+173.936,34
+ersättning för fortbildning		
från sysselsättningsfonden	21.916,08	-7.317,12
för läroavtalsutbildning	14.263,20	-8.118,45

* lönesummorna kan inte längre specificeras (förrättningsarvoden, honorar, klubbarvoden)

Samfällighetens kalkylerade pensionsansvar

Kyrkans pensionsansvar per 31.12.2020 är ca 4 895 mn €. Kyrkans pensionsfond uppgick per 31.12.2020 till 1 762 mn €. Pensionsunderskottet för hela kyrkan per 31.12.2020 är alltså 3 132 mn €.

Församlingarna ansvarar solidariskt för de pensionsförbindelser som bygger på kyrkans pensionslag. Till den del ansvaret saknar täckning kan det inte delas upp på församlingarna.

Helsingfors samfällighets kalkylerade andel av hela kyrkans pensionsansvar som saknar täckning är 253,6 mn € (285,0 mn € år 2019 och 275,7 mn € år 2018).

Personalbostäder

Vid utgången av år 2020 uppgick antalet bostäder till 882, i detta ingår också aravafinansierade fastighetsaktiebolag.

179 bostäder användes som personalbostäder. En del av bostäderna som var i annat bruk bebos av församlingarnas pensionärer, eftersom den som går i pension har möjlighet att på ansökan bo kvar som hyresgäst i sin tidigare tjänstebostad.

7. REKRYTERING OCH BEDÖMNING AV PERSONALBEHOVET

Personalens ålder

Åldersfördelning enligt arbetsenhet 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	
gemensamt församlingsarbete		1	8	9	8	18	31	26	29	19	5
kommunikationen					2	3	3	1	1		

medieredaktionen				2	1	6	1	2	7	5	
internrevisionen						1			1		
förvaltningsavdelningen		1	2	5	4	2	10	17	29	10	3
begravningsväsendet		4	3	10	9	6	11	22	21	13	
fastighetsväsendet				7	3	8	6	6	12	14	2
Sammanlagt	1	19	54	105	102	130	161	152	214	154	36

Åldersfördelning enligt yrkeskategori 31.12.2020

	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-
församlingspräster			2	20	20	31	35	19	30	26	15
sjukhussjälavård & familjerådgivning						3	6	8	10	9	2
kyrkomusiker		1	4	8	6	11	10	6	6	9	4
diakoniarbete			12	15	11	19	10	13	24	11	1
ungdomsarbete		3	11	19	12	9	13	7	11	6	
barnarbete	1	9	11	7	9	12	14	12	16	13	2
övrigt förs. arbete			5	4	9	4	7	6	4	2	
direktörer och chefer					1	1	8	3	8	2	2
sakkunniga		1	2	3	6	9	12	9	17	12	1
förvaltning och kontorsarbete		3	11	17	15	14	21	26	39	22	1
begravningsplatserna		2	1	8	4	4	9	17	14	7	
fastighetstjänster och vaktmästeri			4	9	14	10	18	24	34	32	6
sammanlagt	1	19	53	110	107	127	163	150	213	151	34

Personalens medelålder

Personalens medelålder var 49 år per 31.12.2020 (49 år per 31.12.2019 och 48 år vid utgången av år 2018).

Anställningsförhållandenas längd

Personalens tjänstgöringstid enligt enhet 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
gemensamt förs arbete	15	40	30	24	16	17	12
kommunikationen		3	1	2	3	1	
medieredaktionen	2	18	1		2		1
internrevisionen		1	1				
förvaltningsavdeln.	5	21	5	12	9	6	25
begravningsväsendet	9	18	17	22	10	11	12
fastighetsväsendet	6	12	11	6	9	3	11
sammanlagt	106	265	199	174	139	98	147

Längden på personalens anställningsförhållanden enligt yrkeskategori 31.12.2020

	< 1	1-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25>
församlingspräster	14	39	28	37	29	23	28
sjukhussjälavård & familjerådgivning		7	9	10	4	7	1
kyrkomusiker	9	8	12	7	6	7	16
diakoniarbete	8	33	17	8	15	14	11
ungdomsarbete	10	15	19	10	11	11	15
barnarbete	16	24	24	23	8	2	9
övrigt förs.arbete	12	9	6	6	5	1	2
direktörer och chefer	2	11	5	2	1	2	2
sakkunnigarbete	7	32	5	7	11	4	6
förvaltnings och kontorsarbete	13	44	28	26	19	9	30
begravningsplatserna	4	11	11	15	7	7	11
fastighetsskötsel och vaktmästeri	11	32	35	23	23	11	16
sammanlagt	106	265	199	174	139	98	147

Nya och avslutade anställningsförhållanden (ordinarie arbetstagare) under 2020

	sammanlagt	församlingar/samfälligheten
nya anställningar	80	41/39
avslutade anställningar	91	51/40

Tabellen beaktar inte personer som inkallas vid behov.

Avslutade anställningsförhållanden i samfälligheten under perioden 2018-2020

	2018	2019	2020
pensioneringar	36	27	35
sjukpension	2	5	1
egen uppsägning	144	104	85
interna överföringar	53	42	13
annan orsak	38	50	40
sammanlagt	273	228	174

Under år 2020 gick 35 personer i pension, vilket är ca 3,8 % av de ordinarie anställda. Vid utgången av år 2020 hade 154 personer fyllt 60 år, d.v.s. 16,9 % av de ordinarie anställda. Om man beaktar dem som fyllt 55 år, d.v.s. 214 personer, stiger andelen som är på väg i pension till 44,2 %.

8. SAMVERKAN

I samfälligheten sköts samverkan mellan personal och arbetsgivare centraliserat via samarbetskommittén. Som ordförande fungerande, i överensstämmelse med kyrkans avtal om samverkan, arbetarskyddschef Heta Laurell. Vice ordförande var huvudförtroendeman Raija Korhonen. Samarbetskommittén behandlar frågor gällande samverkan och arbetshälsa, betydande personalfrågor samt centrala frågor som gäller ekonomin och verksamheten. Syftet med samverkan är att främja det fysiska, mentala och sociala välbefinnandet på samfällighetens arbetsplatser.

Personalrepresentanterna (huvudförtroendemännen) medverkade i bl.a. ledningsgruppen, lönesättningsgruppen och i olika projektstyrgrupper. Samarbetskommittén behandlade under år 2020 under beredningsskedet bl.a. frågor gällande personalutveckling, personalenkäten, företagshälsovårdens omfattning och konkurrensutsättandet av företagshälsovården, löneutbetalningar under sjukfrånvaro, prestationstillägg, budgeten och budgetramen, bokslutet, RY-strategiarbetet, pandemins inverkan på ekonomin, samfällighetens personaljulkappar, aktuella frågor om arbetshälsan samt olika anvisningar (bl.a. om distansarbete).

9. SLUTSATSER

År 2020 blev exceptionellt på grund av pandemin, vars konsekvenser påverkade personalen på olika sätt. Begränsningarna i fråga om hur man får umgås hade dramatisk inverkan på kyrkans arbete och hur det utförs. I mars rekommenderades att personalen skulle arbeta på distans. Störst effekt på personalresursen i fråga om användningen av s.k. flexibel arbetskraft. Vid behov utförde de som kom på jobb 35 % mindre arbete än året innan.

Personalstyrkan minskade med 44, d.v.s. ca 4 %, jämfört med föregående år. Den fastanställda personalen minskade med 7 personer, från föregående år medan de antalet visstidsanställda minskade med 37. Antalet årsverken minskade med ca 42,5 årsverken, d.v.s. 2,5 % jämfört med år 2019. Det har alltså skett en personalminskning. Lönekostnaderna sjönk under året 2 %, trots den allmänna löneförhöjningen om 1,5 % som genomfördes i augusti.

Personalens utbildningsalternativ måste under året anpassas till de rådande omständigheterna. Lika mycket utbildning som tidigare år kunde inte ordnas och kurserna som ordnades förverkligades huvudsakligen virtuellt. Kursinnehållet anpassades i viss mån. Sjukfrånvaron minskade jämfört med år 2019, vilket säkert beror på att en stor del av

personalen jobbat på distans. Också de nya mentalhygieniska stödformer som utvecklats i samarbete med företagshälsovården torde ha gett önskad effekt. Under året satsades det på åtgärder som stöder personalens arbetshälsa. För att höja nivån på organisationens ledarskap erhöll ledningen coaching. Man kan hävda att personalens arbetshälsa förbättrats trots de svårigheter som undantagsbestämmelserna medfört.