

Henkilöstöraportti 2022



KANGASALAN
SEURAKUNTA

SISÄLLYSLUETTELO

1	SAATTEEKSI	3
1.1	YLEISKATSAUS VUOTEEN 2022.....	3
2	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	4
2.1	KANGASALAN SEURAKUNNAN HENKILÖSTÖRYHMÄT.....	4
2.1.1	<i>Henkilöstön pääluokittain, tehtävryhmittäin ja työaikamuodoittain tarkasteltuna</i>	<i>4</i>
2.2	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	6
2.2.1	<i>Vakinaiset ja määräaikaiset.....</i>	<i>6</i>
2.2.2	<i>Koko- ja osa-aikaiset.....</i>	<i>6</i>
2.2.3	<i>Virka- ja työsuhteet.....</i>	<i>7</i>
2.2.4	<i>Hautausmaan kausityöntekijät.....</i>	<i>7</i>
2.2.5	<i>Kesätyöntekijät</i>	<i>7</i>
2.2.6	<i>Palkkiotoimiset työntekijät</i>	<i>7</i>
2.3	SEURAKUNNAN TYÖNTEKIJÖIDEN MONIMUOTOISUUS	8
3	HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS	10
4	PALKKA- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	11
5	HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN.....	12
5.1	HENKILÖSTÖKOULUTUS	12
5.2	KEHITYSKESKUSTELUT.....	12
5.3	SUORITUKSEEN PERUSTUVA PALKANOSA, ERITYISLISÄT JA KERTAPALKKIOT	12
6	HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI JA TERVEYS	13
6.1	YHTEISTYÖTOIMIKUNTA	13
6.2	SAIRAUSPOISSAOLOT JA TAPATURMAT	13
6.3	TYÖTERVEYSHUOLTO.....	17
6.4	LIIKUNTA- JA VIRKISTYSTOIMINTA.....	17
6.5	HENKILÖSTÖN MUISTAMINEN	18
6.6	TYÖPAIKKARUOKAILU	18
7	YHTEENVETO JA TULEVAISUUDEN KEHITYSNÄKYMÄ	18

1 Saatteeksi

Tämä on 11. perättäinen henkilöstöraportti (henkilöstötilinpäätös) Kangasalan seurakunnassa. Henkilöstöraportti tehdään vuosittain tilinpäätöksen ja toimintakertomuksen lisäksi ja sen tavoitteena on antaa seurakunnan johdolle ja henkilöstölle tietoa päätöksenteon ja henkilöstön kehittämistyön pohjaksi.

1.1 Yleiskatsaus vuoteen 2022

Vuosi aloitettiin toiveikkain mielin, josko koronakurimustunnelin päässä jo näkyisi valoa. Ja sitten tuli Venäjän hyökkäys Ukrainaan. Kovin iloisissa tunnelmissa ei toiveikkuudesta huolimatta vuotta siis sittenkään päästy aloittamaan.

Korona-ajasta palaaminen ei ole ollut aivan helppo tempu. Aika imi mehut meistä monesta työntekijästä ja tosiasiasa paluuta aivan samaan vanhaan ei koskaan tehty. Jo esimerkiksi etätöiden tekeminen on muuttanut työn tekemistä myös seurakunnassa.

Kun näistä muutoksista päästi lähemmäksi ns normaalia toimintaa, aloitettiin valmistautuminen uuteen muutokseen – kirkkoherran määräaikaiseen vaihtumiseen. Vuoden 2022 aikana seurakunnassa aloitti myös kuusi uutta vakituista työntekijää.

Vuoden lopulla käytiin myös seurakuntavaalit. Henkilöstö osoitti vieläkin venymistään ja löydettiin kuin löydettiinkin tarpeeksi myös henkilöstöä viemään vaalit läpi. Ja luonnollisesti muun toiminnan ohella. Loppuvuotta värittikin valmistautuminen uusien luottamushenkilöiden vastaanottamiseen, jotta työskentely rinnakkain sujuu jatkossakin kitkattomasti ja saumattomasti.

Joten uutta on tullut runsain mitoin näin henkilöstöjohtamisenkin näkökulmasta tarkastellen. Organisaatioiden muutostilanteita tutkittaessa on havaittu, että monesti niille yhteistä on, että muutostilanteet vaikuttavat lähes poikkeuksetta niissä työskenteleviin ihmisiin ja heidän työhyvinvointiinsa. Työhyvinvoinnin merkitys muutostilanteessa ja siitä selviytymisessä on suuri.

Organisaation henkilöstö sekä rakenne muovaavat organisaation kulttuuria. Toisaalta, myös organisaatiokulttuuri vaikuttaa organisaation henkilöstöön ja rakenteisiin. Organisaatiokulttuurin muotoutuminen onkin kaksi suuntainen prosessi, kun toinen muuttuu, niin toinenkin muuttuu. Tutkimuksissa on myös todettu, että organisaatiokulttuureilla, joissa korostetaan yhteisöllisyyttä, sisäistä ilmapiiriä sekä arvoja, on positiivinen yhteys työhyvinvointiin.

Sari Lehtinen
henkilöstöpäällikkö

2 Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1 Kangasalan seurakunnan henkilöstöryhmät

Tässä luvussa tarkastellaan Kangasalan seurakunnan henkilöstöä eri ryhmittelyiden sekä työsuhteiden näkökulmista.

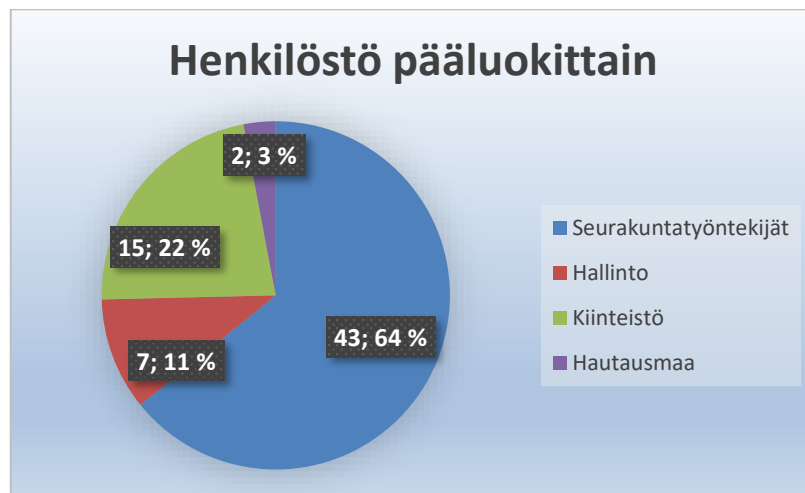
2.1.1 Henkilöstön pääluokittain, tehtäväryhmittäin ja työaikamuodoittain tarkasteltuna

Henkilöstön rakenne on pysynyt pitkään samanlaisena. Seurakunnalla on selkeästi eniten työntekijöitä seurakuntatyössä. Yli 64% koko henkilöstöstä tekee suoraan työtä seurakuntalaisten kanssa.

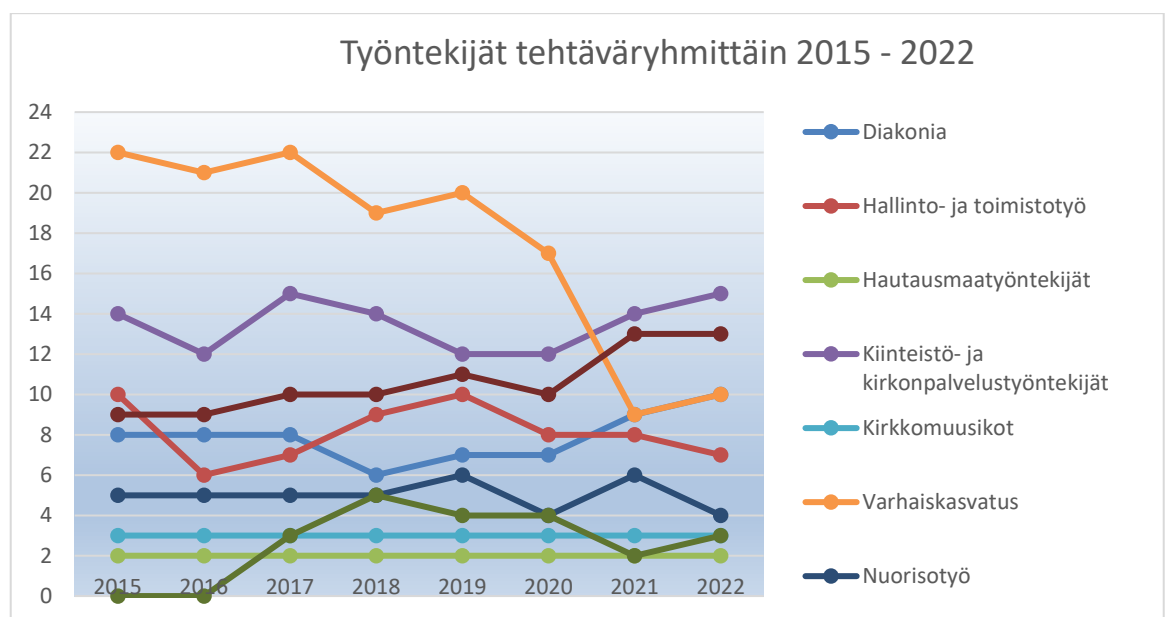
Henkilöstössä ei myöskään ole tapahtunut varhaiskasvatuksen toiminnan muutoksen jälkeen suuria muutoksia tehtäväryhmien välillä. Kasvatustyössä työskentelee suurin joukko ja vuoden 2022 ajan pienin ympärivuotinen työntekijäryhmä oli hautaustoimi.

45% seurakunnan työntekijöistä noudattavat työajatonta työaikamuotoa. Työajatonta työaikamuotoa noudatettaessa viranhaltijan/työntekijän työssä tulee toteutua laissa tarkoitettu työaika-autonomia. Työaika-autonomian toteutuminen edellyttää, että työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja viranhaltija/työntekijä siten voi itse päättää työajastaan. Työajattomaan hengellisen työn viranhaltijaan/työntekijään ei sovelleta työaika.

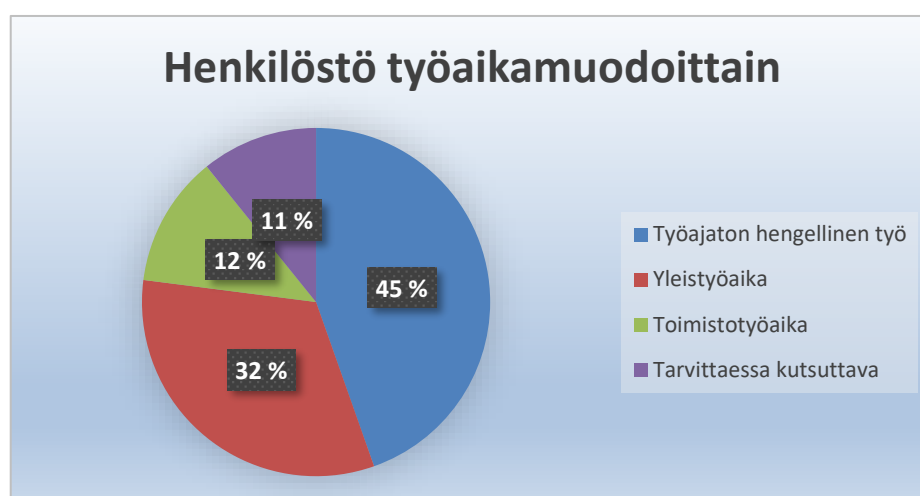
Yleistyöajassa viikkotyöaika on 38 tuntia 15 minuuttia ja toimistotyöajassa 36 tuntia 15 minuuttia. Seurakunnassa yleistyöajassa olevien osalta käytetään pääsääntöisesti neljän viikon suunnittelujaksoa. Toimistotyöajassa olevat noudattavat liukuvaa työaika.



Kuva 1. Henkilöstö pääluokittain 31.12.2022 (hautausmaassa ei ole huomioitu kausityöntekijöitä)



Kuva 2: Henkilöstömäärän kehitys tehtäväryhmittäin vuosina 2015 – 2022



Kuva 3: Henkilöstö työaikamuodoittain vuoden 2022 päättyessä

Huomioitavaa on, että lastenohjaajat, jotka myös ovat hengellisen työn työntekijöitä, ovat kuitenkin työajallisia, ja yleistyöajan piirissä.

2.2 Henkilöstön määrä

Kirkkohallituksen antamien ohjeiden mukaan henkilöstön määrää tarkastellaan vuoden lopun tilanteen mukaan. **Tilastoissa ovat mukana kaikki seurakunnan palveluksessa 31.12.2022 olleet, mukaan lukien määräaikaiset, sijaiset, virka- ja työvapaalla olevat ja ne, joiden palvelussuhde päättyi vuoden viimeisenä päivänä.** Huomioitavaa on, että koska tilasto on otettu 31.12. tilanteen mukaan, kuva ei kerro perustilannetta. Seurakunnalla on enemmän tarvittaessa kutsuttavia työsuhteita kuin tämän kuvan mukaan näyttää. Tämän harhan luo vuoden vaihteen tilanne, jossa monen tarvittaessa kutsuttavan kanssa käydään keskusteluja työsuhteen jatkamisesta ja päättymisestä. Pääsääntöisesti tarvittaessa työhön tulevat henkilöt työskentelevät varhaiskasvatuksen tai tukitoimintojen käytännössä suntiotyön äkillisissä sijaistarpeissa.

Vuoden 2022 lopussa henkilöstön kokonaismäärä oli 73 henkilöä (2021: 71). Todellinen työssä olevien määrä 31.12.2021 oli 61 henkilöä (2021: 66). Luvusta on poistettu virka-/työvapaalla ja pitkillä sairauslomilla olevat (kaksinkertainen kirjanpito) kuusi henkilöä (2021: 5)



Kuva 4: Henkilöstön määrä vakituiset, poissaolevat vakituiset ja määräaikaiset

2.2.1 Vakinaiset ja määräaikaiset

Vuoden 2022 lopussa työssä oli vakinaisessa palvelussuhteessa 53 ja määräaikaisessa 14 henkilöä (2021: 57, 14).

2.2.2 Koko- ja osa-aikaiset

Vuoden 2022 lopussa osa-aika työtä teki seurakunnassa seitsemän henkilöä (2021: 5). Osa-aikaisuuden prosentit vaihtelevat 60% ja 40% välillä. Osa-aikaisuudet jakautuvat eri tehtäväryhmiin. Papistossa oli neljä osa-aikatyötä tekevää, kiinteistöpäällikkö teki 50% työajastaan Kangasalalle ja 50% Ylöjärven seurakunnalle, lisäksi vuoden lopussa yksi henkilö työskenteli osa-aikaisesti viestinnässä ja yksi lähetyssihteerinä.

2.2.3 Virka- ja työsuhteet

Vuoden 2022 lopussa virkasuhteisia oli työsuhteisia enemmän. Virkasuhteessa oli 37 työntekijää ja työsuhteessa 30.

2.2.4 Hautausmaan kausityöntekijät

Hautausmailla työskenteli 16 kausityöntekijää (2021: 13). Heidän työsuhteensa kestää pääsääntöisesti kasvukauden ajan, huhtikuusta lokakuulle. Kausityöntekijät ovat merkittävä määräaikaisten työntekijöiden ryhmä. He kuuluvat työterveyshuollon piiriin ja ovat oikeutettuja muihin henkilökuntaetuihin, kuten liikuntaetuuksiin. Lisäksi heitä muistetaan työvuosista (1 työkausi = 1 työvuosi) ja 50- ja 60-vuotispäivinä.

2.2.5 Kesätyöntekijät

Koronasta huolimatta kesätyöntekijöiden määrä oli käytännössä sama kuin aiempina vuosina. Kesätyössä oli kaikkiaan 36 henkilöä (2021: 29). Kesätyöntekijöiden määrää nostaa selkeästi yövahtien määrä. Yövahteja on muutaman viime vuonna alettu palkkamaan kaikille nuorille suunnatuille leireille. Hautausmaillamme työskenteli 14 kesätyöntekijää (2021: 16) 1–3 kk työsuhteissa. Pyysaloon palkattiin kesän ajaksi kaksi ruokapalvelutyöntekijää sekä ulkotöihin kiinteistötyöntekijä. Vuonna 2022 ruokapalvelutyöntekijöiden palkkaaminen osoittautui erityisen hankalaksi. Toisen työntekijän kohdalla jouduttiin kääntymään ulkoisen palveluntuottajan puoleen, ja tämän seurauksena seurakunnassa poikkeuksellisesti oli vuokratyövoimaa. Rippikoulu- ja nuorisotyöhön tilapäisiin virkasuhteisiin kolme työntekijää (2020: 3) sekä kuusi yövalvojaa tuntipalkkaiseen työsuhteeseen. Musiikkityössä palkattiin 1 kesäkanttori (2021: 1). Vuonna palattiin myös kirkon osalta normaaliin toimintaan ja kirkko toimi tiekirkkona. Tämän johdosta Kangasalan kirkossa oli tuttuun tapaan palkattu opas arkipäivisin.

2.2.6 Palkkiotoimiset työntekijät

Vuoden 2022 myös palkkiotoiminnassa on palattu aktiivisempaan aikaan. Oman henkilöstön rinnalla työskenteli vuoden aikana noin 160 palkkiotoimista henkilöä. Palkkiota maksettiin monista eri tehtävistä.

Palkkionsaajien ansiosta vakituisen henkilöstön työntekemisen huippuja voidaan tasata. Palkkioiden avulla seurakunta pystyy työllistämään myös talvikaudella nuoria työntekijöitä esimerkiksi kerhonojajina.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Kerhonojajaajat	15000	13700	18600	11100	6 953	6 800	10 900
Toimituspalkkiot	9900	10000	14200	2100	722	9 400	16 000
Asiantuntijat	800	2800	7100	5100	5 059	5 200	3 000
Isoset				11900	8 179	7 500	14 200
Esiintyjät	16100	15000	13300	17800	13 052	11 100	10 900
Musiikkityö				15200	17 013		5 000
Muut	9800	12300	20100	4100	6 121	5 400	7 500
yhteensä	51600	53800	73300	67300	57 100	45 400	67 500



Kuva 5: Palkkionsaajien määrä

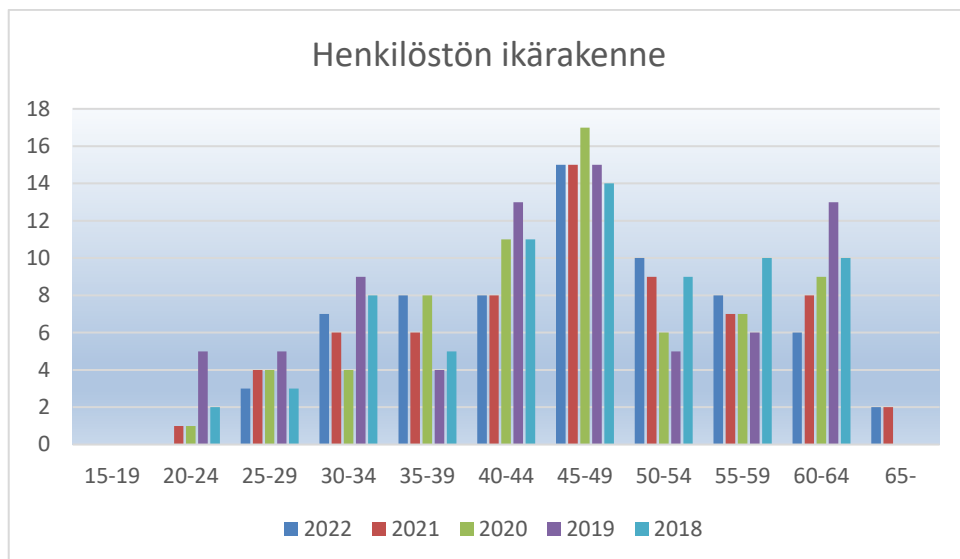
2.3 Seurakunnan työntekijöiden monimuotoisuus

Seurakunnan työntekijöiden monimuotoisuus riippunee pitkälti näkökulmasta mistä seurakunnan työntekijöitä tarkastellaan. Mikäli tarkastellaan henkilöstöä kansalaisuuden tai uskonnon mukaan, seurakunnan työntekijät muodostavat hyvin homogeenisen joukon. Tähän ohjaa jo useissa viroissa oleva vaatimus ev.lut kirkkoon kuulumisesta. Jos sen sijaan tarkastellaan henkilöstöä vähän useamman tekijän kautta, kuten esimerkiksi koulutustaustan, perhetilanteen tai iän perusteella, näemme hyvin heterogeenisen työntekijäjoukon.

Työntekijöiden ikäjakauma on lähes pyramidimainen. Selkeä ”kuoppa” pyramidin seinämässä tulee 30-39 vuotiaiden kohdalla. Kun taas vastaavasti 55 – 64 vuotiaiden kohdalla pyramidin reunassa on kohouma. Seurakunnan työntekijöiden sukupuolijakauma on pysynyt jo useita vuosia lähes samanlaisena. Miehiä on edelleen selkeä vähemmistö henkilöstöstä. Kuitenkin hiuksen hienoa muutosta on havaittavissa. Enää työaloista varhaiskasvatuksessa on vain naisia. Työntekijöiden koulutusvaatimukset ovat hyvin moninaiset. Seurakunnassa on uusien työntekijöiden rekrytoinneissa pidetty linjana, että jokaiseen tehtävään on vaadittu vähintään toisen asteen koulutus tai ammattitutkintoa. Seurakunnassa on myös tehtäviä joihin vaaditaan ylemmän korkeakoulututkinnan lisäksi jokin muu tutkinto tai opinnot.

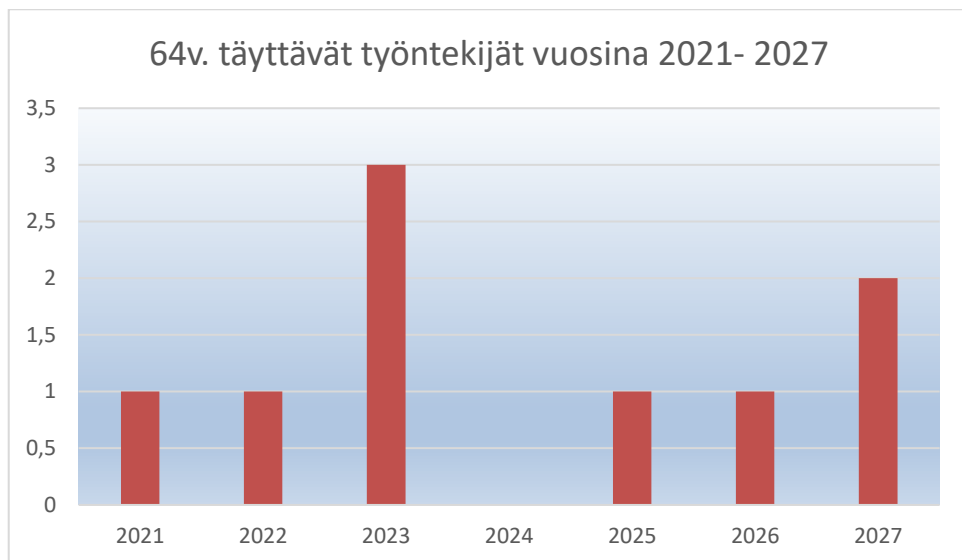


Kuva 8: Henkilöstön sukupuoli-ikäkauma 31.12.2022 palveluksessa olevat



Kuva 6: Henkilöstön ikärakenne 31.12.2022 palveluksessa olevat

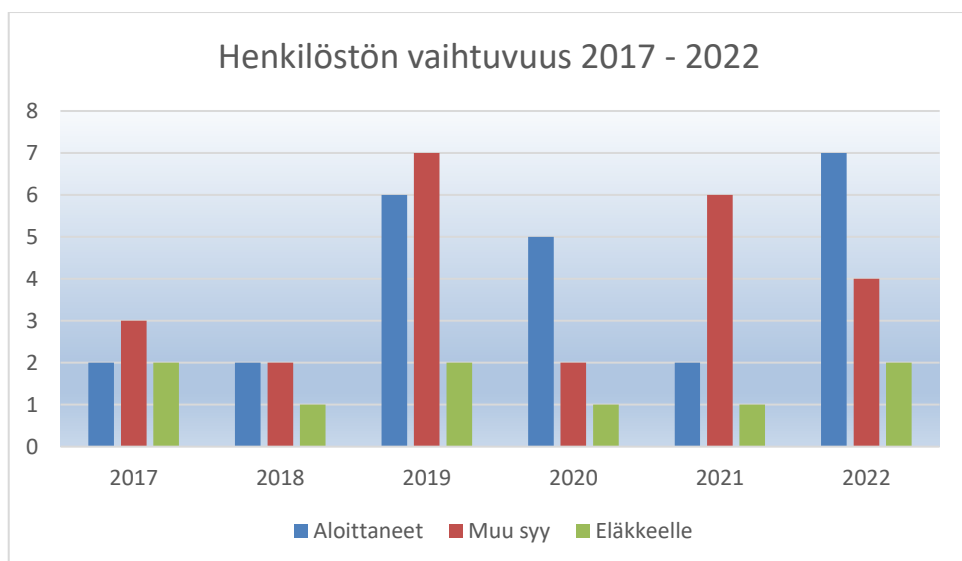
Seurakunnan strategian mukaan arviomme rohkeasti työtämme ja voimavarojemme suuntaamista. Eläköitymiset ovat yksi merkittävä ja hallittu paikka tehdä tätä arviointia. Yhtä tärkeätä kuin työn ja voimavarojen suuntaamista, olisi myös tehdä hallittua seuraajasuunnittelua, erityisesti avaintehtävien osalta. Tällaista seuraajasuunnittelua seurakunnassa ei ole tehty.



Kuva 7: vuoden lopussa palveluksessa olevista 64 vuotta täyttävät vuosina 2021 - 2027

3 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2022 päättyi kuusi vakituista palvelussuhdetta, joista kaksi johtui eläköitymisestä. Seurakunnassa aloitti seitsemän uutta työntekijää vakituisessa palvelussuhteessa:



Kuva 9: Vakituksen henkilöstön vaihtuvuus 2017 – 2022

4 Palkka- ja henkilöstökustannukset

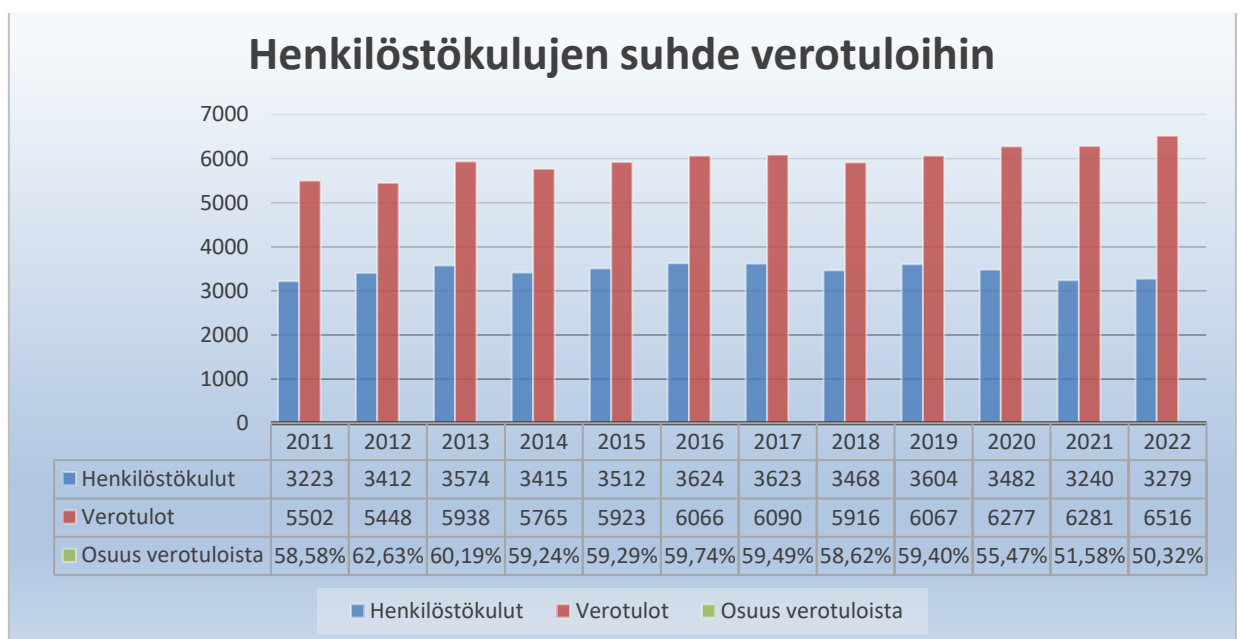
Henkilöstökulut ovat merkittävä osa seurakunnan kulurakennetta. Palkkakustannuksissa tapahtunut palkkakulujen pieneminen johtuu käytännössä varhaiskasvatuksen toiminnan muutoksen vuoksi pienentyneestä henkilöstömäärästä. Seurakunnassa on pidetty tiukkaa kuria sen suhteen, että emme syö enempää kuin tienaamme. Joka kerta kun syystä tai toisesta työntekijä jää pois pohditaan tarkasti, tarvitaanko ko. tehtävään tekijä vai tarvitaanko tekijää johonkin toiseen tehtävään vielä enemmän vai onko tässä kohdin säästön paikka. Tiukka palkkakuri on hyvä pitää mielessä tulevaisuudessakin. Kuitenkin siten, että henkilöstöllä on tosiasiallinen mahdollisuus vastata myös resurssoinnin näkökulmasta toiminnan vaatimuksiin.

	2016 €	2017 €	2018 €	2019 €	2020 €	2021 €	2022 €
Palkat ja palkkiot	2 768 158	2 880 363	2 828 436	2 954 959	2 817 736	2 657 482	2 692 291
Henkilöstösivukulut	646 523	711 587	673 252	692 930	680 801	640 920	645 152
Matkakorvaukset	92 310	90 145	93 937	94 158	59 639	54 910	64 230
Koulutus	33 418	25 932	22 511	27 625	18 095	20 654	20 355
Työterveyshuolto	64 909	57 393	67 779	59 465	42 824	56 601	57 983
Henkilöstöruokailu	1 876	2 392	4 119	2 428	1 972	4 694	11 080

Taulukko 2: Henkilöstökuluja eriteltynä kululajeittain

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Henkilöstökulut	3616	3623	3468	3648	3482	3204	3279
Toimintakulut	5856	6128	6098	6197	5684	5498	5829
Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista	61,75 %	59,12 %	56,87 %	58,87 %	61,26 %	58,28 %	56,25 %

Taulukko 3: Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista, 1000 € (HUOM: henkilöstökulut = palkat ja palkkiot + sivukulut)



Kuva 10: Henkilöstökulujen suhde verotuloihin

5 Henkilöstön kehittäminen

5.1 Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutus on koulutusta, jota työnantaja järjestää tai hankkii henkilöstölleen kehittääkseen seurakunnan toimintoja, parantaakseen henkilöstön työskentelyvalmiuksia, työtyytyväisyyttä ja hyvinvointia. Kangasalan seurakunnan henkilöstökoulutus perustuu vuosittain toimintasuunnitelman yhteydessä laadittavaan henkilöstön kehittämissuunnitelmaan. Koulutustarvetta arvioidaan kehityskeskusteluissa sekä työaloittain toimintasuunnitelman laatimisen yhteydessä.

Vuodelle 2022 talousarviossa koulutukseen varattiin 22 000€, josta käytettiin 11 700 € eli 53% (2021: 18 650 €, 85%). Summa sisältää koulutuksesta aiheutuneet koulustoimijoiden kulut, kuten osallistumis-, majoitus-, ja ruokailukustannukset. Sen sijaan henkilöstölle koulutuksesta johtuneita matkustuskustannuksia ei valitettavasti enää Kipan järjestelmästä vuonna 2020 saa erikseen, vaan ne kirjautuvat matkustuskustannuksiin, joissa on kaikki työstä aiheutuneet matkakustannukset. Koulutuspäiviä vuoden aikana kertyi 173 (2021: 102) ja jokainen työntekijä osallistui ainakin yhteen koulutukseen vuoden aikana.

5.2 Kehityskeskustelut

Kangasalan seurakunnassa kehityskeskustelut käydään suoritusperusteisen lisän mukaisesti. Kolmatta kertaa jokaiselle työntekijälle oli asetettu tavoitteet, joiden toteutumista esimies ja työntekijä arvioivat yhteisessä keskustelussa. Lisäksi arvioitiin yhteistyökykyä ja kehityshakuisuutta.

Seurakunnan työntekijöiden kehityskeskustelut käydään suoritusperusteisen palkanosan keskustelun yhteydessä. Tällöin esimies ja työntekijä arvioivat mennyttä vuotta sekä asettavat tavoitteet tulevalle vuodelle. Keskustelun jälkeen esimies tekee arvion työntekijän suorituksesta ja tämän perusteella työntekijän on mahdollista saada palkanlisää. Erillistä seurantaa käytyjen keskustelujen määrästä ei ole nähty tarpeelliseksi pitää. Käytännössä jokaisen työntekijän kanssa tällainen keskustelu tulee käytyä, sillä esimiehet antavat arvionsa myös kirkkoherran ja talousjohtajan arvioitavaksi.

5.3 Suoritukseen perustuva palkanosa, erityislisät ja kertapalkkiot

Vuonna 2022 maksettiin kolmanne kerran suoritukseen perustuvat palkanosat. Työntekijän suoritusta arviotaessa arvioidaan kolmea kriteeriä (työssä suoriutuminen, yhteistyökyky ja kehityshakuisuus) sekä hänelle asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Arvioinnissa on käytössä viisi tasoa:

- odotusten mukaisen hyvän suoritustason alittava suoritustaso
- odotusten mukainen hyvä suoritustaso (ns. perustaso)
- odotusten mukaisen hyvän suoritustason ylittävä suoritustaso
- odotusten mukaisen hyvän suoritustason selkeästi ylittävä suoritustaso
- odotusten mukaisen hyvän suoritustason erinomaisesti ylittävä suoritustaso

Vuonna 2021 vuoden 2020 suorituksen perustella maksettiin 44 (2021:44) työntekijälle **suoritukseen perustuvaa palkanlisää**. Palkanlisän suuruudet olivat: ylittävä taso 45,10€ (2021:37,77 €/kk), selkeästi ylittävä taso 135,29€ (2021:113,32 €/kk), erinomaisesti ylittävä taso 270,59€ (2021:226,63 €/kk).

Kahdeksalla työntekijällä oli **erillinen peruste**, jonka mukaan he saivat 68,97 – 470,09€ kuukausikorvauksen.

Kertapalkkiolla voidaan huomioida yksilö tai ryhmä silloin kun työnantaja katsoo sen tarkoituksenmukaiseksi. Palkkio on kertasuoritus, jota ei makseta säännönmukaisesti eikä se ole osa peruspalkkaa. Kirkkoneuvosto on hyväksynyt kertapalkkioiden käytölle seuraavat edellytykset:

- Palkkio voidaan myöntää tapauksissa, joissa työntekijä on osoittanut erityistä vastuunottoa tai edistänyt erityisellä tavalla muutostilanteen hallintaa, ja tilanne on ollut poikkeuksellinen ja tilapäinen.
- Palkkion suuruus on korkeintaan 10 % kuukausittaisesta kokonaispalkasta (peruspalkka + vuosisidonnainen osa).
- Palkkiota esittää esimies, ja talousjohtaja tai kirkkoherra tekee siitä viranhaltijapäätöksen.

Vuonna 2022 maksettiin neljälle henkilölle kertapalkkiota (2021; 2).

6 Henkilöstön hyvinvointi ja terveys

6.1 Yhteistyötoimikunta

Työnantajan edustajat:

Lehtinen, Sari	henkilöstöpäällikkö; työsuojelupäällikkö, puheenjohtaja, palkka-asiamies
Lehtola, Henri,	talousjohtaja, palkka-asiamies
Jarva, Seppo	kirkkoherra , (31.7.2022 asti)
Viitala, Markku	kirkkoherra, vs. , (1.8.2022 lukien)

Henkilöstön edustajat:

Heroja, Jukka	luottamusmies, Juko ry.
Lahtinen, Heikki	luottamusmies, Kirkon alat ry.
Parkkonen Kaija	päälluottamusmies, Kirkon alat ry
Lahtinen, Mari	työajallisten työsuojeluvaltuutettu
Pitkänen, Heidi	työajattomien työsuojeluvaltuutettu (7.8.2022 asti)
Kahra, Antti	työajattomien työsuojeluvaltuutettu (8.8.2022 lukien)

Yhteistyötoimikunta kokoontui 4 kertaa kertomusvuoden aikana.

Yhteistyötoimikunnan tärkeimpiä päätöksiä ja aiheita:

- Yhteistyötoimikunnan järjestäytyminen
- Yhteistyötoimikunnan tavoitteet kaudelle 2022 - 2025
- Työpaikkaselvitys kasvatuksen tiimiin
- Vuoden 2022 virkistystoiminta
- Työterveyshuollon toiminta
- Läheltä piti-tilanteiden ja vaarojen sekä poikkeamien prosessi
- Pelastusharjoituksen suunnittelu Oravaan

6.2 Sairauspoissaolot ja tapaturmat

Seurakunnan työntekijät kaksi suurinta sairastamisen syytä sairauspäivien määrän kautta tarkasteltuna vuonna 2022 olivat psykiatria ja infektiot. Jos sen sijaan tarkastellaan henkilömäärien kautta infektiot nousevat omaan luokkaansa, 35 työntekijää joutui sairauslomalle ko. diagnoosin vuoksi. Sen sijaan psykiatria ei henkilömäärien kautta

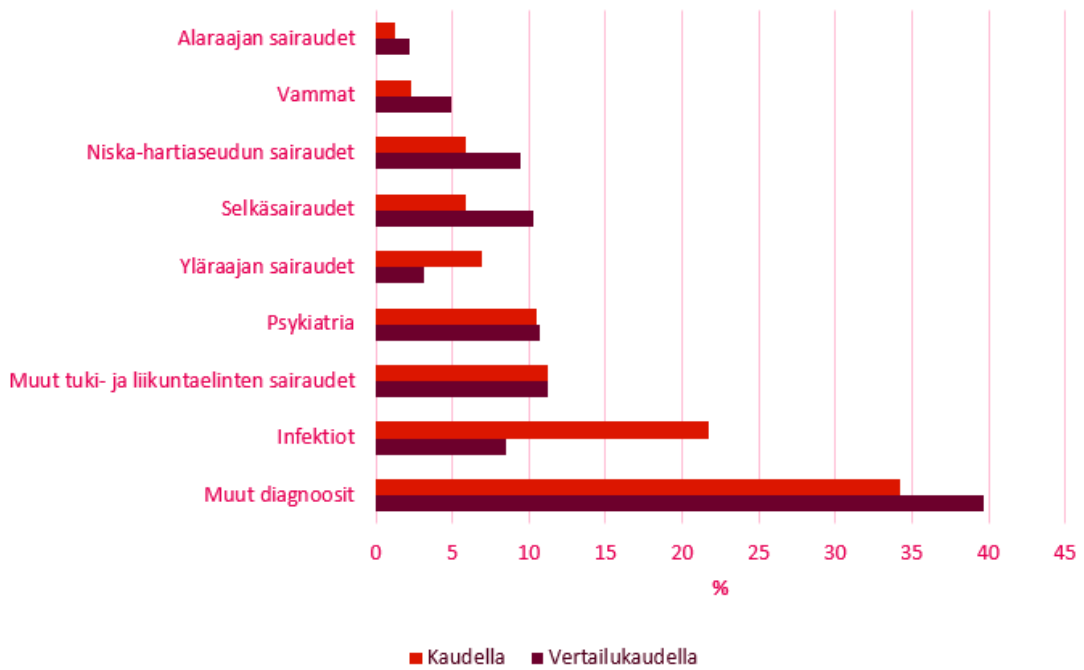
tarkasteltuna nouse esiin vaan jää pieneksi ryhmäksi. Tästä voidaan päätellä, että psykiatrian vuoksi joudutaan olemaan pitkällä sairauslomilla. Vuoden 2022 sairauslomat ovat kaikkiaan olleet pidempiä kuin aiempina vuosina. Tätä tukee myös taulukossa 4 näkyvä keskimääräisen poissaolon pidentyminen, koko henkilöstön osalta kahdella puolella päivällä per sairauslomajakso. Vuoden 2022 sairauslomat ovat olleet koko taulukon 4 viiden vuoden tarkastelujakson pisimpiä.

Työterveyshuollon toiminta on vertailukaudella 2022 pysynyt pitkälti hyvin samanlaisena kuin edellisellä vuonna. Yhteydenottoja työkyvyn tukemiseksi on vuonna 2022 tehty melkein kolmannes enemmän kuin edellisellä vuonna. Työterveysneuvotteluja on pidetty käytännössä saman verran kuin edellisellä vuonna. Työterveysneuvottelujen määrä suhteessa henkilömäärään voidaan pitää hyvänä reagointiherkkyyden näkökulmasta tarkasteltuna. Työterveysneuvotteluiden lähtökohtana on aina pohdinta työntekijän työ- ja toimintakyvystä suhteessa työn vaatimuksiin. Työkykyneuvottelua harkitaan tilanteissa, joissa työntekijän työkyky on jo heikentynyt tai on tunnistettu sitä uhkaavia tekijöitä. Työkykyneuvottelun tavoitteena on löytää keinoja työssä selviytymiseen erilaisissa tilanteissa.

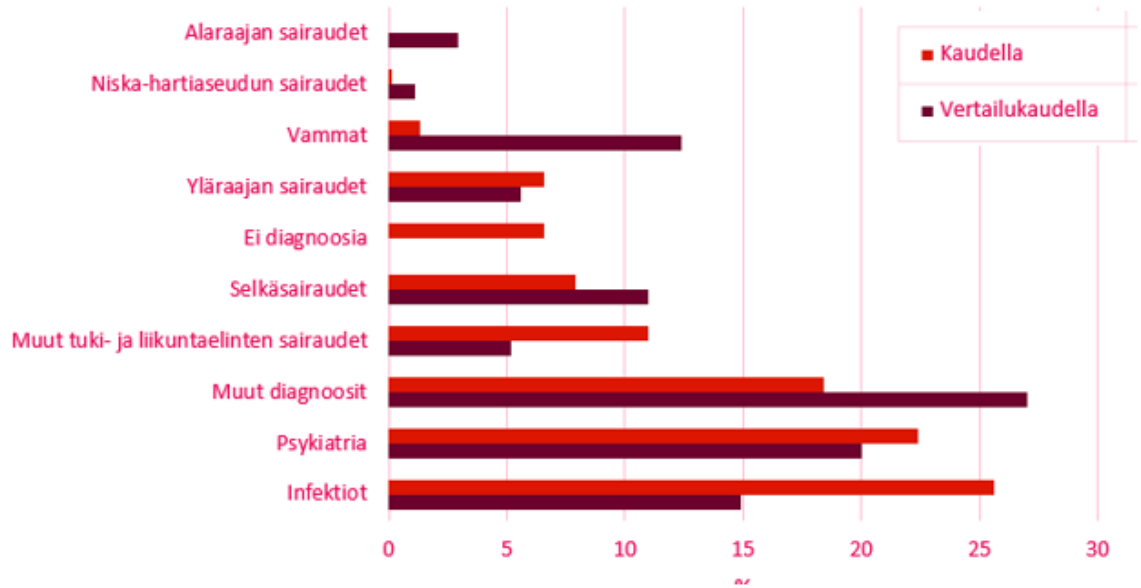
Poissaolon kesto kalenteripv	2018		2019		2020		2021		2022	
	Koko henkilöstö	31.12. palv. olleet	Koko henkilöstö	31.12. palv. olleet	Koko henkilöstö	31.12. palv. olleet	Koko henkilöstö	31.12. palv. olleet	Koko henkilöstö	31.12. palv. olleet
1–3	192	125	142	116	59	45	64	39	67	55
4–10	52	40	36	23	36	31	40	22	43	35
11–60	18	16	14	14	15	11	11	8	14	14
61–90	1	1	2	0	0	0	2	2	1	1
91–180	0	0	2	2	1	1	0	0	3	3
180–	1	1	1	1	0	0	0	0		
Poissaoloja yht.	264	183	197	156	111	88	117	71	128	108
Kalenterip v yht.	1432	1205	1251	1008	785	617	722	507	1103	1030
Henkilöitä	84	59	74	56	49	35	57	36	59	47
Pv/tapaus	5,4	6,6	6,4	6,5	7,1	7,0	6,2	7,1	8,6	9,5

Taulukko 4: Poissaolojaksot vuosilta 2018 – 2022

Työterveyskäyntien diagnoosit (Anatominen jaotus, %)

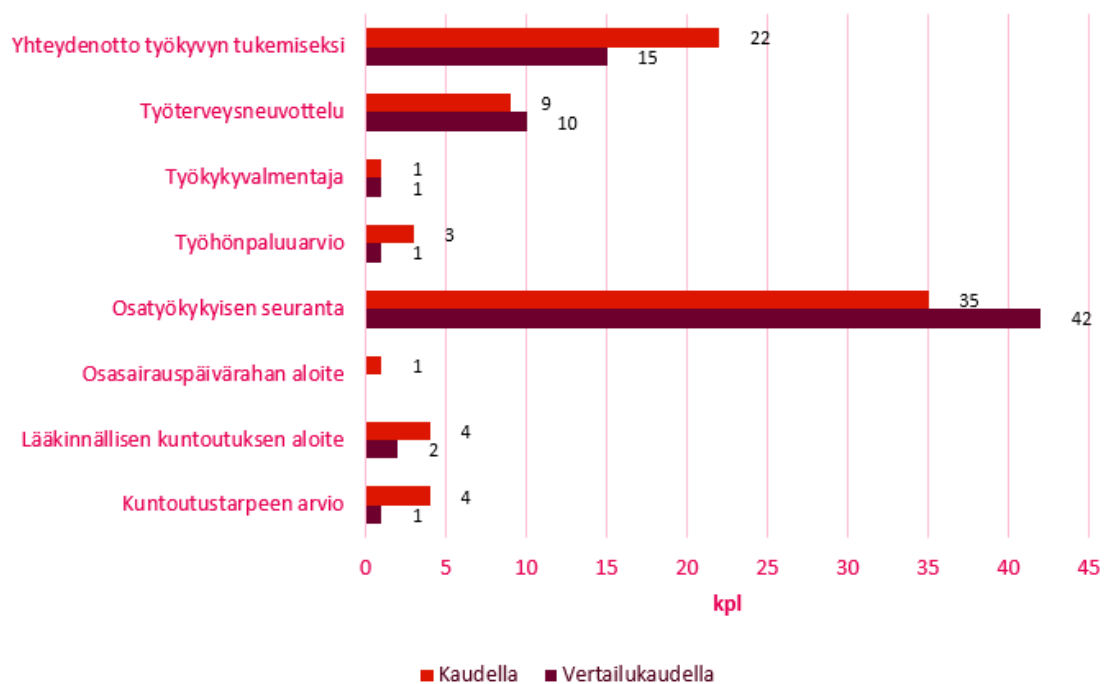


Kuva 15: Työterveyshuoltokäyntien syyt (lähde: Pihlajalinna)



Kuva 16: Suurimmat sairauspoissaolojen syyt (lähde: Pihlajalinna)

Tukitoimet (kpl)



Kuva 17: Työkykyä tukevat toiminnot yksilöille työterveyshuollossa (lähde: Pihlajalinna)

Sairauslomaan johtaneita työtapaturmia sattui vuoden 2022 aikana yksi.

6.3 Työterveyshuolto

Seurakunnan työterveyshuolto on ostettu Pihlajalinna Oy:ltä.

	2018	2019	2020	2021	2022
	€	€	€	€	€
Työterveyshuolto	67 779	59 465	42 824	56 601	57 479
KELA:n korvaukset	20 130	20 130	19 000	23 020	19 957
Yhteensä	47 649	39 335	23 824	33 581	37 522

Taulukko 5: Työterveyshuollon kustannusten kehitys

	2018	2019	2020	2021	2022
Lääkäri	312	245	147	165	191
Terveydenhoitaja	65	32	54	52	58
Fysioterapeutti	16	39	29	149	43
Laboratoriotutkimukset	304	235	167	181	194
Kuvantaminen	27	34	17	12	17
Psykologit	10	28	29	19	27
Erikoislääkärit	28	39	18	23	34
Sosiaaliaia	9	4	0	0	1
Ravitsemus	1	1	0	0	
Rokotukset			31	12	28
Yhteensä	762	652	461	601	593

Taulukko 6: Käynnit työterveydessä vuosina 2018 - 2026

Seurakunnan työterveyshuollon kustannukset ja käyttö ovat säilyneet viimeiset viisi vuotta hyvin samalla tasolla, lukuun ottamatta vuoden 2020 tilannetta. Vuonna 2022 työterveyspalveluiden kilpailutuksen vaikutukset näkyvät tulevina vuosina.

6.4 Liikunta- ja virkistystoiminta

Virkistystoimintaa tuettiin Smartum saldolla. Tuki ladataan maksukortille, jota käytetään pankkikortin tapaan. Saldoa voi käyttää niin liikunnan tukemiseen kuin esimerkiksi kulttuurin kautta tapahtuvaan virkistäytymiseen.

Perinteisen joulujuhlan järjesti vuonna 2022 kiinteistötoimi. He tekivät erinomaista yhteistyötä vapaaehtoistyön kanssa yhdistäen henkilöstön joulujuhlaan varatut virkistäytymisrahat sekä vapaaehtoisten muistamiseen varattuja varoja. Näin toimien sekä vapaaehtoiset että henkilöstö saivat nauttia Juha Tapion konsertissa.

Koronarajoitusten hellitettyä henkilöstö pystyi myös viettämään tiimeittäin virkistyshetkiä. Työyhteisöpäivässä nautittiin ulkopuolisen toimijan toimittamasta ruuasta sekä hämmästeltiin mentalistin toimintaa.

6.5 Henkilöstön muistaminen

Henkilökunnan muistamisessa noudatettiin vuonna 2012 hyväksyttyä muistamiskäytäntöä. Henkilökuntaa muistetaan palvelusvuosista, 50- ja 60-vuotispäivinä sekä palvelussuhteen päättyessä.

6.6 Työpaikkaruokailu

Terveellisen lounasruokailun merkitys työntekijöiden hyvinvoinnin rakentajana on huomattava, sillä ravitsevat lounaat ovat konkreettinen ja toistuva keino pitää huolta työntekijöiden jaksamisesta. Puhumattakaan sen psykososiaalisista vaikutuksista työhyvinvointiin. Siksi lieneekin syytä iloita kustannusten jyrkästäkin noususta lounasruokailun osalta. nousussa.

Seurakunnalla on sopimus kulttuuriravintola Jalmarin, Kangasalan uimahallin ravintolan ja ravintola Pazzin, kahvila Novellian sekä ravintola Pepperin kanssa. Kaikissa näissä työnantaja ruokailua tukee 2€/ ateria. Lisäksi on mahdollista lunastaa lounaseteleitä, joiden ostamista työnantaja tukee 2€/seteli.

7 Yhteenveto ja tulevaisuuden kehitysnäkymiä

Ei liene enää kukaan tässä yhteiskunnassa jäänyt sen informaation ulkopuolelle, että työelämä on murroksessa. Työterveyslaitoksen pääjohtaja Antti Koivula on todennut, että elämme suurinta työelämän muutosta vuosikymmeniin. Kriisien aiheuttama epävarmuus, massiivinen työvoimapula ja hyvinvointivaltion natiseminen ovat kaikki muutoksia, jotka edellyttävät määrätietoista työelämän kehittämistä. Siispä toistan tässä sen mitä jo yleiskatsaukseen kirjoitin: Työhyvinvoinnin merkitys muutostilanteessa ja siitä selviytymisessä on suuri.

Inklusiivisessa organisaatiossa yksilöitä arvostetaan ihmisinä ja ihmisyytensä pohjalta sen sijaan, että heidät nähdään vain toiminnan toteuttamisen välineinä. Inklusiivisessa organisaatiossa työskennellessään työntekijä voi vaikuttaa omaan työhönsä ja työyhteisönsä. Hän on tasa-arvoinen työyhteisön jäsen, asemastaan ja taustastaan riippumatta. Inklusio on hyvinvointia tuovaa osallisuutta työnteon arjessa, jossa työntekijä ja työyhteisö saavat kukoistaa. Työntekijät uskaltavat kohdata toisensa rohkeasti.

Mikäli työelämässä inklusion haluaa ymmärtää laaja-alaisemmin, se tulee liittää ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Tällöin työtä tulee pyrkiä sovittamaan osaksi muuta elämää siten, että se ei aiheuta rajoitteita työn ulkopuolisen elämän elämiselle. Tällöin inklusio käsittää työyhteisön sisäisen merkityksen lisäksi myös esimerkiksi perhe-elämän, vapaa-ajan ja työn sovittamisen yhteen tavalla, joka tukee työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia. Se voi myös tarkoittaa ihmisen voimavarojen tarkastelua ja työn muotoilua sellaiseksi, että se tukee työntekijän hyvinvointia.

Olen koko seurakunnassa työskentelyni ajan hokenut, että ”sen lisäksi, että olemme hengellinen yhteisö, olemme myös työyhteisö.” Tähän hokemaan taisi olla viisasta liittää vielä lause, ”emmekä me ole työyhteisönä muusta yhteiskunnasta erillään oleva saareke”. Toki meidän organisaatiokulttuurissamme on omat vahvat tekijänsä. Arvelen, että edelleen tänä päivänä moni tulee seurakuntaan töihin oman kutsumuksen vetämänä. Tämä mainittakoon yhtenä ominaispiirteenämme.

Tätä kirjoittaessa olemme muutama viikko taaksepäin saaneet uuden Kirvestes:n eli kirkon virka- ja työehtosopimuksen. Se heijastelee hyvinkin yhteiskunnan trendejä, palkankorotukset noudattavat yleistä korotuslinjaa ja palkalliset vanhempain vapaan päivät tuplattiin edelliseen sopimukseen verraten.

Kirkossa on perinteisesti ollut vahvaa lokeroimista jo työmuotojen kautta, joka näkyy jo kirkon nimikkeissä; lastenohjaaja, nuorisotyöntekijä, aikuistyön pastori ja vanhustyön diakoni. Ja taas toistan itseäni: organisaation rakenteet ja ihmiset muovaavat organisaatiokulttuuria. Ja organisaatiokulttuurilla on vaikutusta henkilöstöön ja rakenteisiin.

Organisaatiot, joissa koetaan yhteisöllisyyttä ja psykologista turvallisuutta eli tehdään yhdessä vuorovaikutuksessa asioita, luodaan luottamusta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta toisille, mitä todennäköisimmin voivat hyvin ja siksi myös menestyvät.