

Henkilöstöraportti 2023



KANGASALAN
SEURAKUNTA

SISÄLLYSLUETTELO

1	SAATTEEKSI	3
1.1	YLEISKATSAUS VUOTEEN 2023.....	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>6</i>
2.2.4	<i>Hautausmaan kausityöntekijät.....</i>	<i>6</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	12
5	HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN.....	13
5.1	HENKILÖSTÖKOULUTUS	13
5.2	KEHITYSKESKUSTELUT.....	13
5.3	SUORITUKSEEN PERUSTUVA PALKANOSA, ERITYISLISÄT JA KERTAPALKKIOT	13
6	HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI JA TERVEYS	14
6.1	YHTEISTYÖTOIMIKUNTA	14
6.2	SAIRAUSSOISSAOLOT JA TAPATURMAT	15
6.3	TYÖTERVEYSHUOLTO.....	17
6.4	LIIKUNTA- JA VIRKISTYSTOIMINTA.....	18
6.5	HENKILÖSTÖN MUISTAMINEN	18
6.6	TYÖPAIKKARUOKAILU	18
7	YHTEENVETO JA TULEVAISUUDEN KEHITYSNÄKYMÄ	18

1 Saatteeksi

Tämä on 12. 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 2023

Vuonna 2023 työmarkkinoilla puhuttiin paljon työvoimapulasta. Tämä heijastui myös seurakunnan työvoimaan. Hakijoiden määrä ja osan ammatillinen osaaminen eivät olleet enää samalla tasolla kuin muutamia vuosia aiemmin.

Osaavan henkilöstön saamiseksi tehtiin vuoden aikana monia toimenpiteitä. Otimme mm. käyttöön uudet urasivut: [Kangasalan seurakunnan avoimet työpaikat - KirkkoRekry](#)

Hakijamäärien sekä kirkollisiin koulutuksiin hakeutuvien vähetessä onkin ilo todeta, että ensimmäisen kerran seurakunnassa pystyttiin tarjoamaan nuorille, alle 18-vuotiaille kesätyöpaikkoja. Kymmeneen tehtävään oli yli 80 hakijaa. Kesätyöllä on suuri merkitys nuorten kehitykselle ja valmistautumiselle tulevaisuuden työelämään. Kesätyö tarjoaa arvokkaita kokemuksia ja taitoja, jotka voivat vaikuttaa positiivisesti heidän koko elämäänsä, ja me tietysti toivomme, että myös ammatinvalintaan. Toivotaan siis, että viime kesän nuorista joku päätyy tulevaisuudessa kirkon tehtäviin.

Vuotta väritti myös ilman muuta johtajan vaihdos. Vakituinen kirkkoherramme oli ”seurakunnan ruorissa” vain puolet vuodesta. Työskentely jatkui kuitenkin vakaana myös sijaisen voimin.

Elokuussa seurakuntaa ja työntekijöitä kohtasi suuri menetys, kun pitkäaikainen ruokapalveluesimies Mervi Nevala menehtyi vakavan sairauden murtamana. Kaipaamme edelleen Mervin lämmintä kohtaamista ja rautaista ammattitaitoa.

Vuoden aikana seurakunnan jätti ennätysmäärä työntekijöitä, mutta myös suuri määrä uusia työntekijöitä aloitti keskuudessamme. Työntekijävaihdoilla on moni vaikutuksia organisaatioon ja sen kulttuuriin. Ihmisten muuttuessa myös ryhmädynamiikka muuttuu vääjäämättä. Työntekijävaihdokset voivat avata uusia mahdollisuuksia organisaatiolle. Uudet työntekijät tuovat parhaimmillaan mukanaan uutta osaamista, verkostoja ja ideoita, jotka voivat edistää organisaation kehitystä ja kasvua. Toisaalta, kun kokenut työntekijä poistuu organisaatiosta, saatetaan samalla menettää myös tietotaitoa ja osaamista, mikä voi vaikuttaa työyhteisön toimintakykyyn ja tehokkuuteen. Seurakunnan henkilömäärään nähden vuonna 2023 henkilövaihdoksia oli runsaasti. Tämän vuoksi lienee parasta tunnustaa tosiasiana, että osa henkilövaihdoksista toi mukanaan uutta ja virkistävää työyhteisöömme, mutta toisissa vaihdoksissa olemme joutuneet kohtamaan epävarmuutta ja muutoksen hallinnan haasteita. Näissä vaativissa tilanteissa on kuitenkin hyvä muistaa yksi tärkeä arvomme: ristiltä katsottuna meillä kaikilla on mahdollisuus.

Vuoden lopussa toteutettiin Kevan työhyvinvointikysely. Kyselyn suljettiin vasta vuoden 2024 puolella ja tällä hetkellä käymme eri tavoin kyselyn tuloksia yhdessä läpi. En malta kuitenkaan olla toteamatta, että kyselyn tuloksia oli ilo tarkastella.

Sari Lehtinen
henkilöstöpäällikkö

2 Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1 Kangasalan seurakunnan henkilöstöryhmät

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

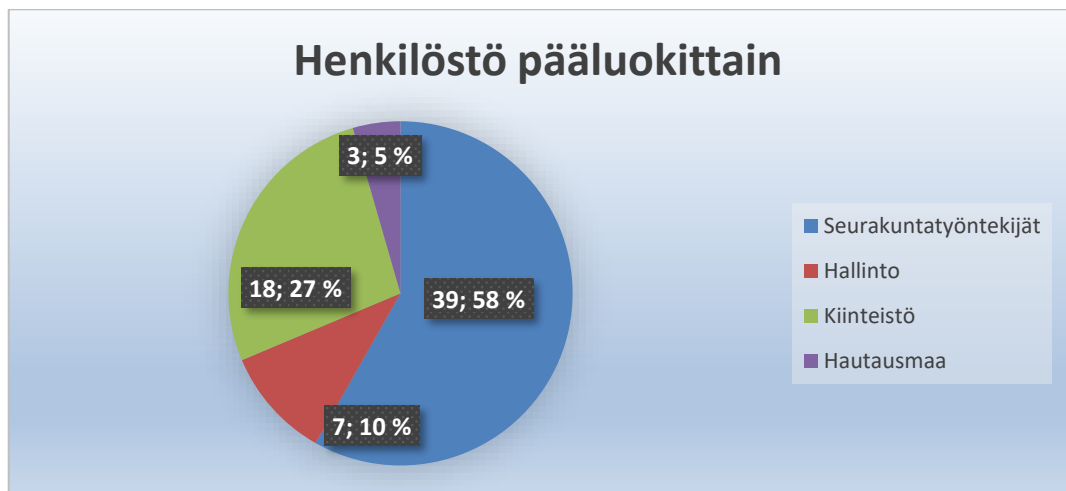
2.1.1 Henkilöstön pääluokittain, tehtäväryhmittäin ja työaikamuodoittain tarkasteltuna

Henkilöstön rakenne on pysynyt pitkään samanlaisena. Seurakunnalla on selkeästi eniten työntekijöitä seurakuntatyössä. 58% koko henkilöstöstä tekee suoraan hengellistä työtä seurakuntalaisten kanssa.

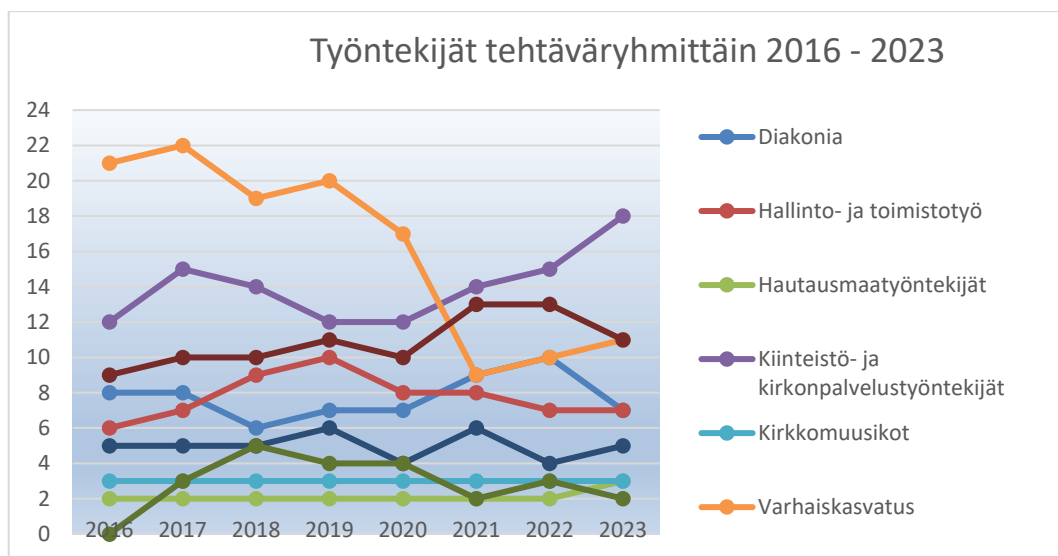
45% seurakunnan työntekijöistä noudattavat työajatonta työaikamuotoa. Työajatonta työaikamuotoa noudatettaessa viranhaltijan/työntekijän työssä tulee toteutua laissa tarkoitettu työaika-autonomia. Työaika-autonomian toteutuminen edellyttää, että työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota 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.

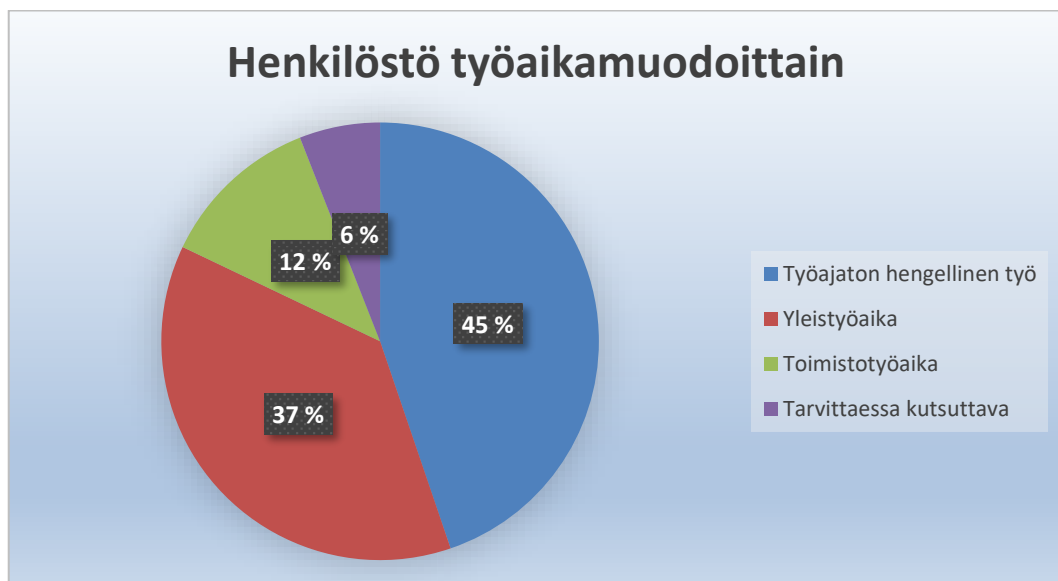
Huomioitavaa on, että lastenohjaajat, jotka myös ovat hengellisen työn työntekijöitä, ovat kuitenkin työajallisia, ja yleistyöajan piirissä.



Kuva 1. Henkilöstö pääluokittain 31.12.2023 (hautausmaassa ei ole huomioitu kausityöntekijöitä)



Kuva 2: Henkilöstömäärän kehitys tehtäväryhmittäin vuosina 2016–2023



Kuva 3: Henkilöstö työaikamuodoittain vuoden 2023 päättyessä.

2.2 Henkilöstön määrä

Kirkkohallituksen antamien ohjeiden mukaan henkilöstön määrää tarkastellaan vuoden lopun tilanteen mukaan. **Tilastoissa ovat mukana kaikki seurakunnan palveluksessa 31.12.2023 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 päättämisestä. Pääsääntöisesti tarvittaessa työhön tulevat henkilöt työskentelevät varhaiskasvatuksen tai tukitoimintojen käytännössä suntiotyön äkillisissä sijaistarpeissa.

Vuoden 2023 lopussa henkilöstön kokonaismäärä oli 67 henkilöä (2022: 73). Todellinen työssä olevien määrä 31.12.2023 oli 62 henkilöä (2022: 61). Luvusta on poistettu virka-/työvapaalla ja pitkällä sairauslomilla olevat (kaksinkertainen kirjanpito) neljä henkilöä (2022: 6).



Kuva 4: Henkilöstön määrä vakituiset, poissaolevat vakituiset ja määräaikaiset

2.2.1 Vakinaiset ja määräaikaiset

Vuoden 2023 lopussa työssä oli vakinaisessa palvelussuhteessa 51 ja määräaikaisessa 17 henkilöä (2022: 53, 14).

2.2.2 Koko- ja osa-aikaiset

Vuoden 2023 lopussa osa-aika työtä teki seurakunnassa seitsemän henkilöä (2022: 7). Osa-aikaisuuden prosentit vaihtelevat 80% ja 50% välillä. Osa-aikaisuudet jakautuvat eri tehtäväryhmiin. Papistossa kolme, viestinnässä yksi, taloustoimistossa yksi, suntiopoolella yksi ja vapaaehtoiskoordinaattori olivat osa-aikatyötä tekeviä.

2.2.3 Virka- ja työsuhteet

Vuoden 2023 lopussa virkasuhteisia oli työsuhteisia enemmän. Virkasuhteessa oli 35 työntekijää ja työsuhteessa 28.

2.2.4 Hautausmaan kausityöntekijät

Hautausmailla työskenteli 13 kausityöntekijää (2022: 16). Heidän työsuhteensa kestää pääsääntöisesti kasvukauden ajan, huhtikuusta lokakuulle. Kausityöntekijät ovat merkittävä määräaikaisten työntekijöiden ryhmä. He kuuluvat työterveyshuollon piiriin

ja ovat oikeutettuja muihin henkilökuntaetuihin, kuten liikuntaetuuun. Lisäksi heitä muistetaan työvuosista (1 työkausi = 1 työvuosi) ja 50- ja 60-vuotispäivinä.

2.2.5 Kesätyöntekijät

Kesätyöntekijöiden määrä oli käytännössä sama kuin aiempina vuosina. Kesätyössä oli kaikkiaan 29 henkilöä (2022: 36). Kesätyöntekijöiden määrää nostaa selkeästi yövahtien määrä. Yövahteja on muutaman viime vuonna alettu palkkamaan kaikille nuorille suunnatuille leireille. Hautausmaillamme työskenteli 16 kesätyöntekijää (2022: 14) 1–3 kk työsuhteissa. Pyysaloon palkattiin kesän ajaksi kaksi ruokapalvelutyöntekijää sekä ulkotoihin kiinteistötyöntekijä. Vuonna 2023 ruokapalvelutyöntekijöiden palkkaaminen on ollut edelleen erityisen hankalaa. Rippikoulu- ja nuorisotyöhön tilapäisiin virkasuhteisiin kolme työntekijää (2022: 3) sekä neljä yövalvojaa tuntipalkkaisein työsuhteisiin. Musiikkityössä palkattiin 2 kesäkanttoria (2022: 1). Kangasalan kirkko toimi kesäaikaan tiekirkkona. Tämän johdosta Kangasalan kirkossa oli tuttuun tapaan palkattu opas arkipäivisin.

Avasimme myös aivan uusia kesätöitä kangasalalaisille 16-18 -vuotiaille nuorille. Kyseessä oli ns. tutustu ja tienaa -tyyppisiä, kahden viikon kesätyöjaksoja kymmenelle nuorelle. Työtehtäviä oli kiinteistöllä, varhaiskasvatuksessa, hautausmailla sekä toimistolla. Näihin tehtäviin oli valtava suosio.

2.2.6 Palkkiotoimiset työntekijät

Vuoden 2023 aikana oman henkilöstön rinnalla työskenteli 147 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 kerhonoijaajina.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kerhonohjaajat	18600	11100	6 953	6 800	10 900	14 400
Toimituspalkkiot	14200	2100	722	9 400	16 000	20 000
Asiantuntijat	7100	5100	5 059	5 200	3 000	2 800
Isoiset		11900	8 179	7 500	14 200	14 300
Esiintyjät	13300	17800	13 052	11 100	10 900	7 100
Musiikkityö		15200	17 013		5 000	4 900
Muut	20100	4100	6 121	5 400	7 500	10 700
yhteensä	73300	67300	57 100	45 400	67 500	74 200

Taulukko 1: maksetut palkkiot vuosina 2018 – 2023

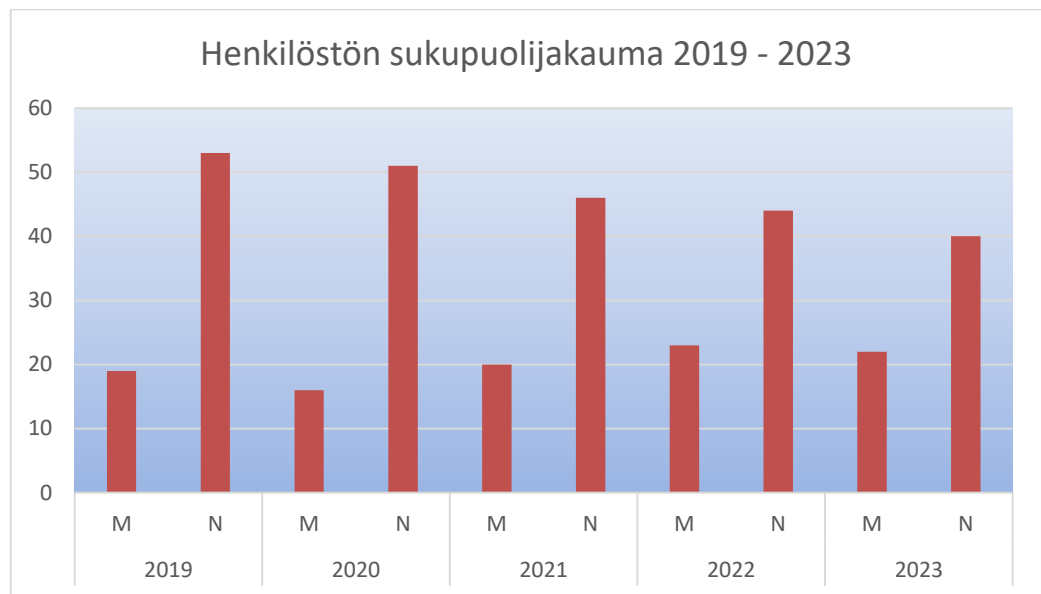


Kuva 5: Palkkionsaajien määrä

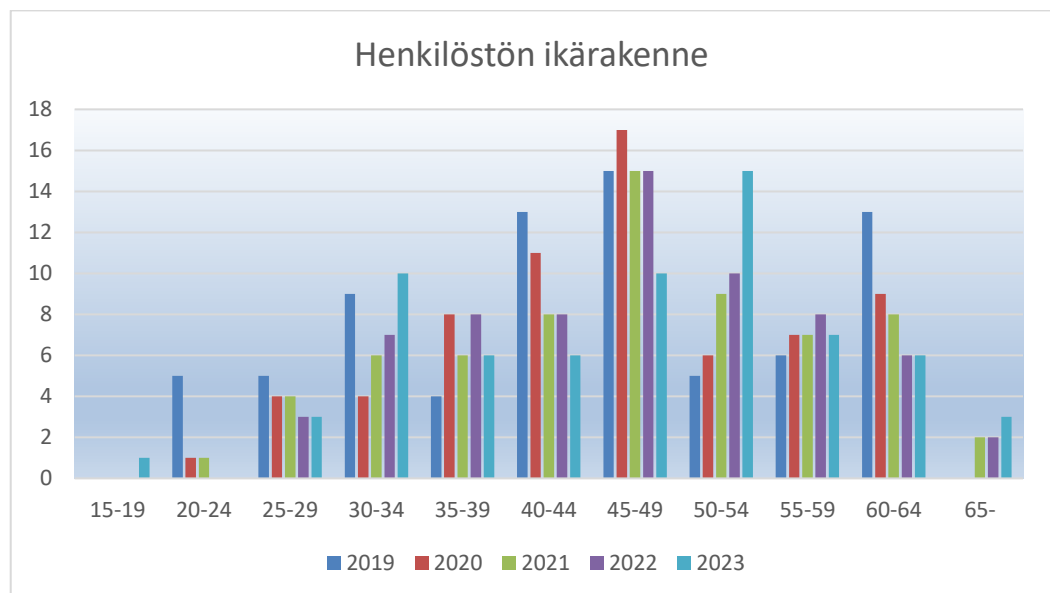
2.3 Seurakunnan työntekijöiden monimuotoisuus

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 ikäjakaumassa näkyy selkeät ”piikit” 30-34 vuotiaiden, 45-49 vuotiaiden sekä 50-54 vuotiaiden kohdalla. Seurakunnan työntekijöiden sukupuolijakauma on pysynyt jo useita vuosia lähes samanlaisena. Miehiä on edelleen selkeä vähemmistö henkilöstöstä. Kuitenkin pientä 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.

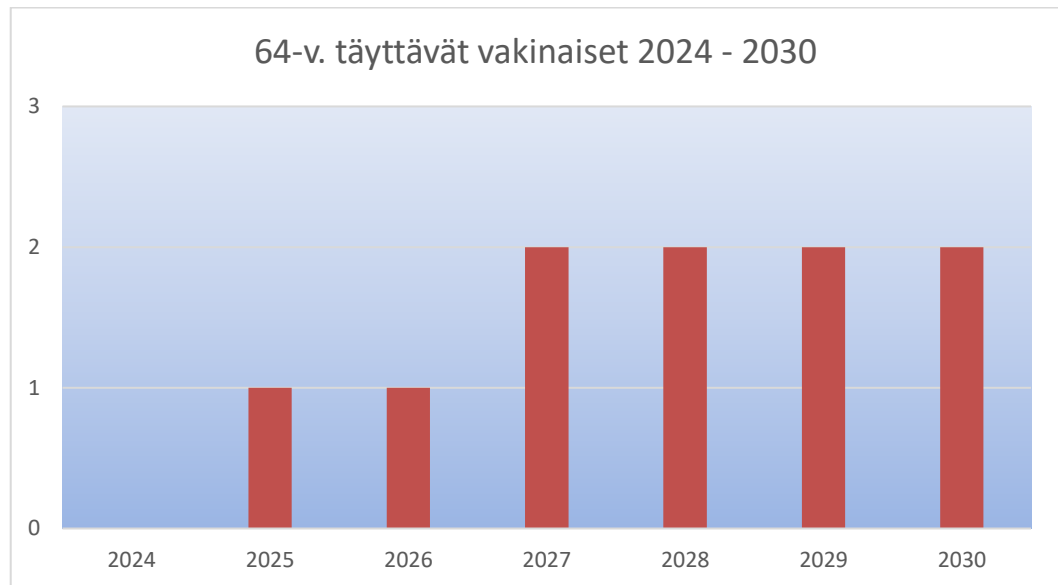


Kuva 8: Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2023 palveluksessa olevat



Kuva 6: Henkilöstön ikärakenne 31.12.2023 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.

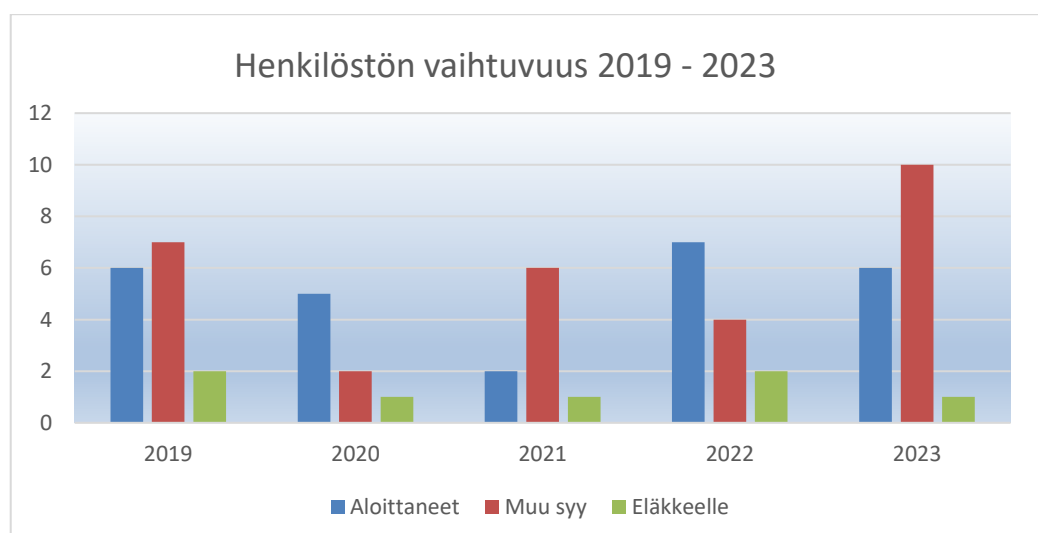


Kuva 7: vuoden lopussa palveluksessa olevista 64 vuotta täyttävät vuosina 2024–2030

3 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2023 päättyi 11 vakituista palvelussuhdetta, joista yksi johtui eläköitymisestä. Päättyneet palvelussuhteet: kaksi diakonia, kaksi erityisammattihenkilöä, yksi suntio, yksi kirjanpitäjä, yksi lastenohjaaja, yksi erityisnuorisotyönohjaaja, yksi ruokapalveluesimise ja yksi seurakuntapastori.

Seurakunnassa aloitti kuusi uutta työntekijää vakituudessa palvelussuhteessa. Uusissa vakituissa tehtävissä aloittivat diakoni, erityisnuorisotyönohjaaja, lastenohjaaja, erityisammattihenkilö, viestinnän asiantuntija. Lisäksi aiemmin määräaikaisessa tehtävässä työskennelleet työntekijät aloittivat vakituudessa tehtävässä: kasvatuksen ohjaaja, viestinnän asiantuntija ja kiinteistöpäällikkö. Lisäksi vakituisesta suntion tehtävästä henkilö valittiin vakituisen erityisammattihenkilön tehtävään.



Kuva 9: Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus 2019–2023

4 Palkka- ja henkilöstökustannukset

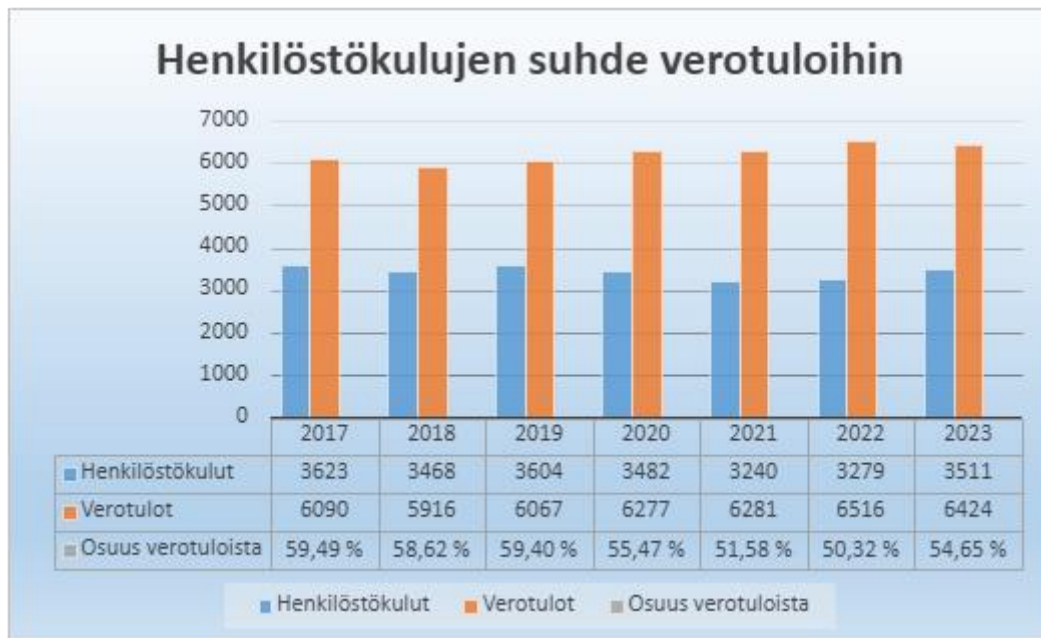
Henkilöstökulut ovat merkittävä osa seurakunnan kulurakennetta. Seurakunnassa on pidetty tiukkaa kuria sen suhteen, että emme syö enempää kuin tienaamme. Riippumatta työntekijän poisjäännin syystä, pois pohditaan tarkasti, tarvitaanko ko. tehtävään tekijä vai tarvitaanko tekijää johonkin toiseen tehtävään vielä enemmän, vai onko tässä kohdin säästön paikka. Tiukka palkkuri on hyvä pitää mielessä tulevaisuudessakin. Kuitenkin siten, että henkilöstöllä on tosiasiallinen mahdollisuus vastata myös resurssoinnin näkökulmasta toiminnan vaatimuksiin.

	2017 €	2018 €	2019 €	2020 €	2021 €	2022 €	2023
Palkat ja palkkiot	2 880 363	2 828 436	2 954 959	2 817 736	2 657 482	2 692 291	2 862 778
Henkilöstösivukulut	711 587	673 252	692 930	680 801	640 920	645 152	680 553
Matkakorvaukset	90 145	93 937	94 158	59 639	54 910	64 230	73 390
Koulutus	25 932	22 511	27 625	18 095	20 654	20 355	24 808
Työterveyshuolto	57 393	67 779	59 465	42 824	56 601	57 983	46 736
Henkilöstöruokailu	2 392	4 119	2 428	1 972	4 694	11 080	9 309

Taulukko 2: Henkilöstökuluja eriteltynä kululajeittain

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Henkilöstökulut	3623	3468	3648	3482	3204	3279	3511
Toimintakulut	6128	6098	6197	5684	5498	5829	6028
Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista	59,12 %	56,87 %	58,87 %	61,26 %	58,28 %	56,25 %	58,24 %

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 kehittämiseksi 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 2023 talousarviossa koulutukseen varattiin 22 000€, josta käytettiin 17 000 € eli 77% (2022: 22 000 €, 53%). Summa sisältää koulutuksesta aiheutuneet koulutustoimijoiden kulut, kuten osallistumis-, majoitus-, ja ruokailukustannukset. Sen sijaan henkilöstölle koulutuksesta johtuneita matkustuskustannuksia ei valitettavasti enää Kipan järjestelmästä vuodesta 2020 lukien saa erikseen, vaan ne kirjautuvat matkustuskustannuksiin, joissa on kaikki työstä aiheutuneet matkakustannukset. Näin ollen todellisuudessa koko talousarvioon varattu summa koulutuksia varten käytettiin kokonaisuudessaan. Koulutuspäiviä vuoden aikana kertyi 102 (2022: 173). Koulutuspäivien määrän pienenemisessä näkyy, että vuoden 2023 työyhteisöpäivässä ei ollut koulutusta, vaan päivä käytettiin sisäiseen työskentelyyn.

5.2 Kehityskeskustelut

Kangasalan seurakunnassa kehityskeskustelut käydään suoritusperusteisen lisän mukaisesti. Neljä 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 Suorituksen perustuva palkanosa, erityislisät ja kertapalkkiot

Vuonna 2024 maksettiin neljännen kerran suorituksen perustuvat palkanosat. Työntekijän suoritusta arvioitaessa arvioidaan kolmea kriteeriä (työssä suoriutuminen, yhteistyökyky ja kehityshakuisuus) sekä hänelle asetettujen tavoitteiden saavuttamista.

Vuoden 2023 aikana aloitettiin suorituksen perustuvan palkanosan kehittäminen. Työtä tehtiin alkuun koko työyhteisön voimin keräämällä henkilöstön näkemyksiä siitä, mikä palkanosassa koetaan hyvänä ja mitä kehitettävää palkanosassa on. Tämä jälkeen yhteistyötoimikunta lähti työstämään kehittämistä pidemmälle. Vuoden 2023 aikana niin työntekijä edustajat kun työnantajaedustajat näkivät hyvänä, että eteenpäinkin jatketaan samoilla kolmella kriteeristöllä. Sen sijaan tasoja ja niiden määritelmien tarkastelu jatkuu vielä vuoden 2024 puolelle.

Arvioinnissa oli käytössä viisi tasoa:

- odotusten mukaisen hyvän suoritusason alittava suoritusaso
- odotusten mukainen hyvä suoritusaso (ns. perustaso)
- odotusten mukaisen hyvän suoritusason ylittävä suoritusaso

- odotusten mukaisen hyvän suoritustason selkeästi ylittävä suoritustaso
- odotusten mukaisen hyvän suoritustason erinomaisesti ylittävä suoritustaso

Vuonna 2023 vuoden 2022 suorituksen perustella maksettiin 40 (2022:44) työntekijälle **suoritukseen perustuvaa palkanlisää**. Palkanlisän suuruudet olivat: ylittävä taso 45,10 € (2022: 35,78€/kk), selkeästi ylittävä taso 135,29 € (2022: 107,34€/kk), erinomaisesti ylittävä taso 270,59 € (2022:214,69 €/kk).

Kahdeksalla työntekijällä oli **erillinen peruste**, jonka mukaan he saivat 72,42 – 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 2023 maksettiin 3 henkilölle kertapalkkio (2022; 4). Kertapalkkiot olivat 300 – 500€.

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 , (31.8.2023 lukien)
Viitala, Markku	kirkkoherra, vs. , (31.7.2023 asti)

Henkilöstön edustajat:

Heroja, Jukka	luottamusmies, Juko ry.
Lahtinen, Heikki	luottamusmies, Kirkon alat ry.
Parkkonen Kaija	päälluottamusmies, Kirkon alat ry
Lahtinen, Mari	työajallisten työsuojeluvaltuutettu
Kahra, Antti	työajattomien työsuojeluvaltuutettu (31.10.2023 asti)
Kohonen, Katja	työajattomien työsuojeluvaltuutettu (1.11.2023 lukien)

Yhteistyötoimikunta kokoontui 5 kertaa kertomusvuoden aikana sekä kaksi kertaa suunnitellakseen suoritusperusteisen palkanosan kehittämistä. Lisäksi työantaja ja Jukon

luottamusmies kohtasivat kaksi kertaa paikallisneuvottelujen johdosta.

Yhteistyötoimikunnan tärkeimpiä päätöksiä ja aiheita:

- Työterveyshuollon toiminnan suunnittelu ja seuranta
- Ilmoittajansuojakanavan käyttöönotto
- Suoritusperusteisen palkanosan kehittäminen seurakunnassa
- Suojavaatteiden käyttö ja korvaus
- Työnantajan valmistamien ja tarjoamien ruokien verotus
- Työhyvinvointikysely
- Työaikapankki, valmistelu
- Päivittäisen lepotauon pitäminen

6.2 Sairauspoissaolot ja tapaturmat

Sairauspäivien kautta tarkasteltuna yksittäinen suurin sairastamisen syy vuonna 2023 oli infektiot. Mediassa on nostettu esiin, että työelämässä tänä päivänä perinteisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien rinnalle on noussut mielen sairaudet. Valitettavasti tämä näkyy myös meidän työyhteisömme sairastamisessa.

Tarkasteltaessa poissaolojen frekvenssiä huomio kiinnittyy siihen, että lyhyt 1- 3 päivää kestävä sairastaminen on lisääntynyt. Valitettavasti myös pitkään työkyvyttömäksi tekevät sairaudet olivat läsnä seurakunnan työntekijöiden elämässä vuonna 2023.

Ennaltaehkäisevää toimintaa on työterveyshuollossa tehty edellistä toimintavuotta enemmän. Yksilölle annettavaa neuvontaa ja ohjausta on työterveydessä annettu noin 50% enemmän kuin edellisellä toimintavuonna. Terveystarkastuksia tehtiin myös edellistä vuotta enemmän erityisen sairastumisen vaaran tehtävien tekijöille.

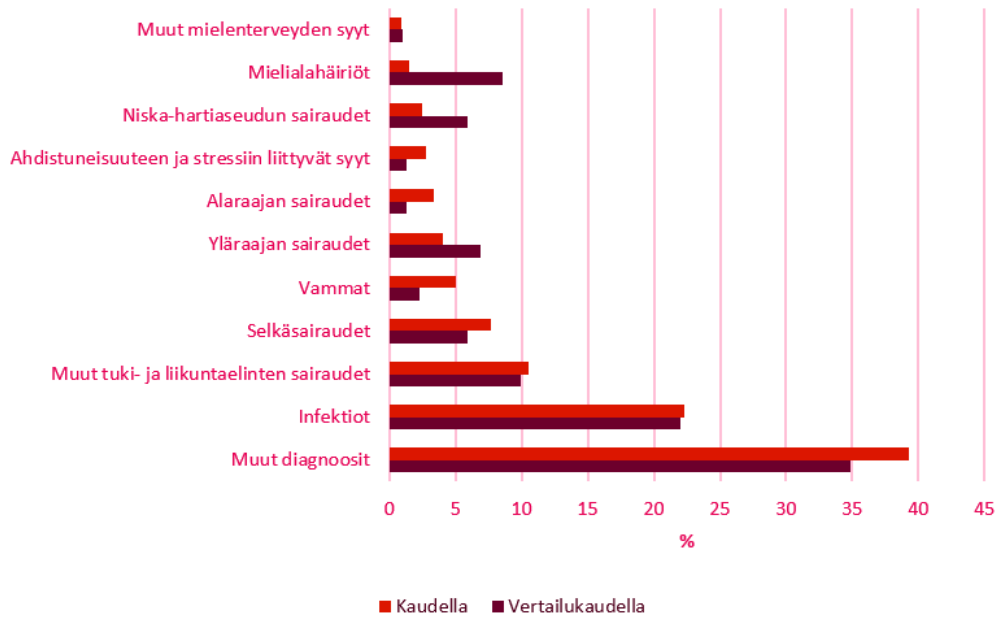
Diagnoosien pohjalta tarkastellen työterveyshuoltoa käytettiin useiden eri syiden vuoksi. Työterveyskäyntien suurimmaksi yksittäiseksi syyksi vuonna 2023 nousivat infektiot ja erilaiset tuki- ja liikuntaelinongelmat tulevat seuraavana. Myös sairauspoissaolojen syyt heijastavat työterveyshuollon käyntien syitä. On kuitenkin huolestuttavaa, että vaikka työterveydessä käydään suhteellisen vähän mielenterveyteen liittyvien syiden vuoksi, on mielenterveydestä johtuvia sairauslomia ollut vuonna 2023 kuitenkin suhteessa aika paljon. Tämä tarkoittanee sitä, että mielen sairastamiseen liittyvät poissaolot ovat aika pitkiä. Mielen sairauksiin liittyvä sairastaminen on ollut neljänneksi suurin sairastamisen syy seurakunnan työntekijöiden keskuudessa vuonna 2023.

Sairauslomaan johtaneita työtapaturmia sattui vuoden 2023 aikana neljä. Sairauslomapäiviä näistä tuli yhteensä kaksikymmentä.

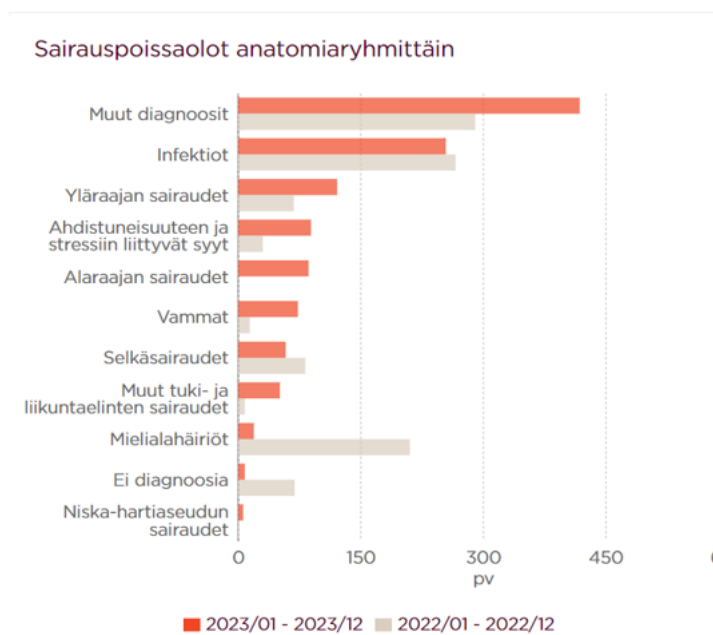
Poissaolon kesto kalenteripv	2019		2020		2021		2022		2023	
	Koko henkilöstö	31.12. palv. olleet	Koko henkilöstö	31.12. palv. olleet	Koko henkilöstö	31.12. palv. olleet	Koko henkilöstö	31.12. palv. olleet	Koko henkilöstö	31.12. palv. olleet
1-3	142	116	59	45	64	39	67	55	81	61
4-10	36	23	36	31	40	22	43	35	35	30
11-60	14	14	15	11	11	8	14	14	16	12
61-90	2	0	0	0	2	2	1	1	1	1
91-180	2	2	1	1	0	0	3	3	3	2
180-	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Poissaoloja yht.	197	156	111	88	117	71	128	108	137	107
Kalenteripv yht.	1251	1008	785	617	722	507	1103	1030	1355	1080
Henkilöitä	74	56	49	35	57	36	59	47	67	47
Pv/tapaus	6,4	6,5	7,1	7,0	6,2	7,1	8,6	9,5	9,9	10,1
3 pv % osuus	72,1	74,4	53,2	51,1	54,7	54,9	52,3	50,9	59,1	57,0

Taulukko 4: Poissaolojaksot vuosilta 2019 – 2023

Työterveyskäyntien diagnoosit (Anatominen jaotus, %)



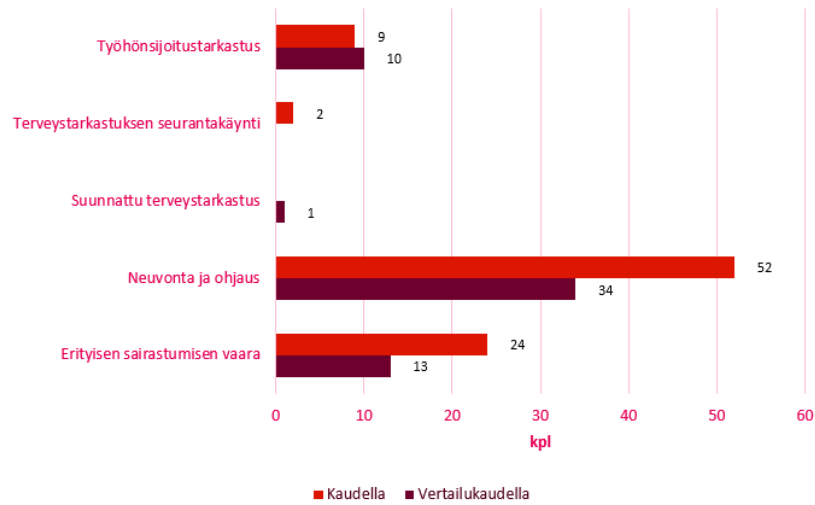
Kuva 15: Työterveyshuoltokäyntien syyt 2023 (lähde: Pihlajalinna)



Kuva 16: Suurimmat sairauspoissaolojen syyt 2023 (lähde: Pihlajalinna)

ENNALTAEHKÄISEVÄN TYÖN YKSILÖKÄYNNIT

Työterveyshuollon toiminta (kpl)



Kuva 17: Ennaltaehkäisevä toiminta työterveyshuollossa 2023

6.3 Työterveyshuolto

Seurakunnan työterveyshuolto on ostettu Pihlajalinna Oy:ltä.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Lääkäri	312	245	147	165	191	220
Terveystarkastaja	65	32	54	52	58	52
Fysioterapeutti	16	39	29	149	43	56
Laboratoriotutkimukset	304	235	167	181	194	235
Kuvantaminen	27	34	17	12	17	11
Psykologit	10	28	29	19	27	15
Erikoislääkärit	28	39	18	23	34	22
Sosiaaliala	9	4	0	0	1	2
Ravitsemus	1	1	0	0		
Rokotukset			31	12	28	28
Yhteensä	762	652	461	601	593	641

Taulukko 5: Työterveyshuollon kustannusten kehitys

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Muutos %
	€	€	€	€	€	€	
Työterveyshuolto	67 779	59 465	42 824	56 601	57 479	43 315	-25
KELA:n korvaukset	20 130	20 130	19 000	23 020	19 957	21 170	6
Yhteensä	47 649	39 335	23 824	33 581	37 522	22 145	-41

Taulukko 6: Käynnit työterveydessä vuosina 2018 - 2023

Työterveyshuollon kustannuksissa on tapahtunut selkeä lasku edellisiin vuosiin verraten. Tässä suurena tekijänä on ollut vuonna 2022 tehty kilpailutus, jossa määrittävänä kriteereinä oli hinta.

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.

6.5 Henkilöstön muistaminen

Henkilökunnan muistamisessa noudatettiin vuonna 2012 hyväksyttyä muistamis-käytäntöä. Henkilökuntaa muistetaan palveluvuosista, 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.

Seurakunnalla on sopimus työpaikkaruokailun tukemisesta kulttuuriravintola Jalmarin, Kangasalan uimahallin ravintolan ja ravintola Pazzin, kahvila Novellian sekä ravintola Pepperin kanssa. Kaikissa näissä työnantaja ruokailua tukee 2€/ ateria.

7 Yhteenveto ja tulevaisuuden kehitysnäkymiä

Vuosi 2023 oli voimakasta henkilövaihdosten aikaa. Samoissa merkeissä on aloitettu vuotta 2024. Meidän monen mielessä pyörii tällä hetkellä ensi viikolla avattava kirkkoherran hakuprosessi. Eikä pelkästään kirkkoherran vaan jo nyt tiedämme, että meillä on muitakin avoimia tehtäviä täytettävänä aivan alkuvuodesta.

Työnantajan maine ja mielikuva vaikuttavat siihen, millaisia työnhakijoita organisaatio houkuttelee. Positiivinen maine tekee organisaatiosta houkuttelevan työpaikan, kun taas negatiivinen maine voi vaikeuttaa pätevien ja motivoituneiden työntekijöiden rekrytointia. Hyvä työnantajamielikuva ei vaikuta pelkästään rekrytointiin. Positiivinen työnantajamielikuva luo työntekijöille tunteen siitä, että heitä arvostetaan ja heidän panoksensa organisaatiolle on merkityksellinen. Tämä puolestaan lisää työntekijöiden sitoutumista sekä motivaatiota työssään. On tutkittu, että hyvän työnantajamielikuvan omaavat organisaatiot kykenevät säilyttämään parhaat työntekijät pidempään. Työntekijät ovat todennäköisemmin valmiita pysymään organisaatiossa, joka tarjoaa heille hyvät työolosuhteet, kehittymismahdollisuuksia ja tunnustusta.

Olen halunnut herättää keskustelua niin seurakunnan kuin hiippakunnan tasolla työnantajamielikuvasta. Olemme Tampereen tuomiokapitulin kanssa keskustelleet mahdollisesta hankkeesta, jossa voisimme tutkia, miten tehdä näkyväksi kehittymismahdollisuuksia ja uralla etenemistä. Yksittäiset seurakunnat ovat tähän liian pieniä, yhtään laajempien etenemis- ja kehittymismahdollisuuksien löytämiseksi tarvitaan suurempia kokonaisuuksia sekä yhteistyötä.

Vahvasti näyttää siltä, että nuoret työntekijät eivät enää tee kymmenien vuosien uria yhden työnantajan palveluksessa. Siksi tulevaisuuden työelämää, myös meillä, tulee määrittämään työntekijöiden entistä nopeampi ja tiheämpi vaihtuminen. Hyvin johdettuna

työntekijävaihdokset voivat luoda muutosilmapiirin työyhteisössä. Uudet henkilöt tuovat mukanaan erilaisia näkökulmia, ideoita ja toimintatapoja, mikä voi virkistää ja uudistaa työkulttuuria. Kun taas pahimmillaan työntekijävaihdokset voivat aiheuttaa epävarmuutta ja muutoksen hallintaa organisaatiossa. Siksi onkin tärkeää, että johto ja esimiehet kommunikoivat avoimesti ja selkeästi työntekijöiden kanssa ja tarjoavat tarvittavaa tukea ja ohjausta muutostilanteissa.