



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2020

Yhteistyötoimikunta 15.4.2021

Kirkkoneuvosto 20.4.2021

Kirkkovaltuusto 25.5.2021

Sisällys

1. Saatteeksi	3
2. Henkilöstöohjelma ja sen toteutuminen vuonna 2020	4
3. Henkilöstövoimavarat	5
3.1. Henkilöstön määrä	5
3.2. Henkilöstö tehtäväryhmittäin	8
3.3. Ikä- ja sukupuolijakauma	9
3.4. Eläkkeelle siirtyminen	10
3.5. Palvelusuhteiden kesto ja henkilöstön vaihtuvuus	11
3.6. Vapaaehtoiset muut toiminnan resurssit	13
4. Palkka- ja henkilöstökustannukset	14
4.1. Palkitsemisjärjestelmän kehittäminen	16
5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	17
5.1. Henkilöstökoulutus	17
5.2. Tehtävänkuvien kehittäminen	18
5.3. Johtamisen ja esimiestyön tukeminen	18
5.4. Perehdyttäminen	19
5.5. Kehityskeskustelut	19
5.6. Työnohjaus	20
5.7. Oppisopimuskoulutus	20
6. Henkilöstön työkyky ja terveys	20
6.1. Työhyvinvointikysely	20
6.2. Sairauspoissaolot	20
6.3. Työkyvyn tuen toimintamalli	22
6.4. Työterveyshuolto	23
6.5. Perhevapaiden ja muiden virka-/työvapaiden käyttö	24
6.6. Työsuojelu ja yhteistoiminta	25
6.7. Liikunta- ja virkistystoiminta	26
6.8. Henkilöstön muistaminen	27
6.9. Työpaikkaruokailu	27
6.10. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen	27
6.11. Spiritualiteetin vaaliminen	27
7. Yhteenveto ja tulevaisuuden kehitysnäkymiä	27

1. Saatteeksi

Henkilöstökertomus täydentää osaltaan toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Tavoitteena on antaa seurakunnan luottamushenkilöille, johdolle ja henkilöstölle tietoa päätöksenteon ja henkilöstön kehittämistyön pohjaksi. Henkilöstökertomuksen avulla voidaan tehdä työyhteisön kehittämissuunnitelmia, asettaa henkilöstötyölle tavoitteita sekä myös seurata erilaisten toimenpiteiden ja kehittämisprosessien toteutumista ja vaikuttavuutta.

Uutta vuoden 2020 henkilöstökertomuksessa on aikaisempaa hieman laajempi vapaaehtoistoiminnan kuvaus (kohta 3.6, s.13). Osuutta kehitetään edelleen tulevien vuosien henkilöstökertomuksissa. Tavoitteena on tuoda esille vapaaehtoisten seurakuntalaisten kasvava merkitys ja rooli palkatun henkilöstön rinnalla seurakunnan toiminnan toteuttajina sekä seurakuntayhteisön tasavertaisina jäseninä.

Yleiskatsaus koronavuoteen 2020

Vuotta 2020 leimasi maaliskuussa alkanut koronapandemia. Seurakunnan henkilöstöstä reilu kolmasosa siirtyi kokonaan tai osittain etätöyöhön. Toiminnan rajoitusten seurauksena työtä pyrittiin keväällä 2020 järjestämään määräaikaaisesti yli työalarajojen. Esimiehet tekivät tässä hyvää yhteistyötä ja henkilöstön lomautuksilta vältyttiin kokonaan.

Henkilöstöpalveluiden toiminta keskittyi pandemian alkuvaiheessa tiedottamiseen, ohjeistusten laatimiseen sekä yhteistoiminnan organisointiin. Korona-ajan jatkuessa huomiota kiinnitettiin monin eri tavoin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen työssä. Mehiläisen työterveyshuolto oli aktiivisesti mukana toimenpiteiden suunnittelussa ja myös toteuttamisessa.

Seurakunnan työyhteisö näyttää selviytyneen ensimmäisestä koronavuodesta varsin hyvin. Etätöyöskentely on koettu pääosin toimivaksi ja työntekijät ovat olleet kiinnostuneita käyttämään työssään sähköisiä työtiloja ja viestintävälineitä. Useat työalat ovatideoineet aktiivisesti uusia vaihtoehtoisia toimintatapoja toiminnan järjestämiseen.

Henkilöstöpalveluja työllisti vuoden aikana koronan lisäksi myös useat rekrytointiprosessit sekä henkilöstöhallinnon ohjeiden ja suunnitelmien laatiminen ja päivittäminen. Laaja-alaisin näistä oli henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen. Suunnitelman pohjaksi organisaatiossa toteutettiin yhdenvertaisuuskysely, jossa selvitettiin työntekijöiden kokemukset tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun nykytilasta.

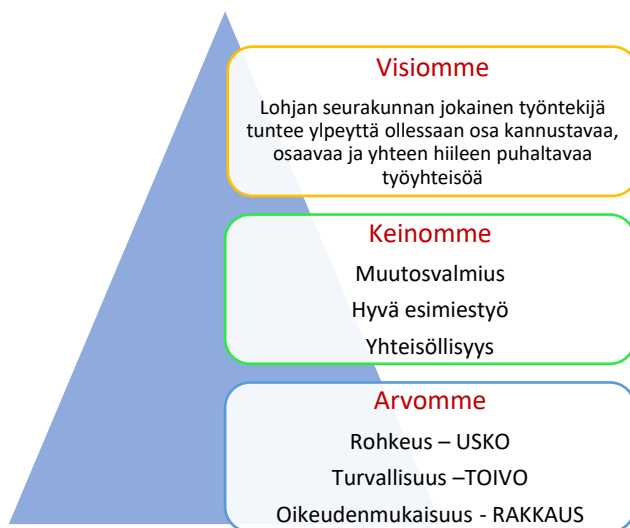
Kirkon uusi virka- ja työehtosopimus neuvoteltiin pandemian aiheuttamissa poikkeusoloissa ja se on voimassa 1.4.2020-28.2.2022. Sopimus sisältää yleiskorotukset 1.8.2020 ja 1.5.2021. Sopimuksen palkkakustannuksia nostava vaikutus on yhteensä noin 3 %. Sopimuksen mukaisesti ns. Kiky-tunnit poistuivat vuoden 2021 alusta lukien.

Huolestuttavaa vuoden 2020 tunnusluvuissa on pitkien (30 päivää ja yli) sairauspoissaolojen merkittävä kasvu edellisistä vuosista. Luvut haastavat miettimään keinoja pitkien sairauspoissaolojen ennalta ehkäisyyn ja työkyvyttömyysriskin vähentämiseen erityisesti ikääntyvien (+ 50-vuotiaiden) työntekijöiden ryhmässä. Vuonna 2020 aloitettiin työkykyprosessien täsmentäminen yhteistyössä Mehiläisen työterveyshuollon sekä eläkevakuutusyhtiö Kevan kanssa.

2. Henkilöstöohjelma ja sen toteutuminen vuonna 2020

Lohjan seurakunnan henkilöstöpolitiikka pohjautuu seurakunnan toimintastrategiaan ja sen arvoihin. Vuonna 2019 valmistui strategiaan pohjautuva henkilöstöohjelma, joka sisältää Lohjan seurakunnan henkilöstöjohtamisen keskeiset suuntaviivat ja tavoitteet vuosille 2020-2023. Henkilöstöohjelmassa asetettuja tavoitteita konkretisoidaan vuosittain toimenpiteiksi talousarvion sisältyvässä henkilöstösuunnitelmassa. Henkilöstökertomuksessa raportoidaan tavoitteiden toteutumisesta koko organisaation tasolla. Toteutumista seurataan myös kolmen vuoden välein toteutettavassa työhyvinvointikyselyssä sekä yksilötasolla kehityskeskusteluissa.

KUVIO: Lohjan seurakunnan henkilöstöohjelma



Muutosvalmiuden varmistaminen

Muutosvalmiutta ja -kyvykkyyttä vahvistettiin vuonna 2020 muun muassa henkilöstön tehtävänkuvia muokkaamalla kokeilukulttuuria hyödyntäen. Vuoden alussa käynnistyi vapaaehtoistoiminnan koordinaattorin sekä vastaavan suntion tehtävänkuvakokeilut.

Molemmat kokeilut osoittautuvat onnistuneiksi ja tehtävänkuvat vakinaistettiin.

Toimintaympäristön muutoksen seurauksena organisaatiota ja työntekijöiden tehtävänkuvia kehitettiin myös hallinnossa ja varhaiskasvatuksessa. Myös aluseurakuntien kiinteistö- ja hautaustoimen esimiesorganisaatiota kehitettiin siten, että ko. työolojen esimiesrooli keskitettiin yhdelle henkilölle.

Talousarvion yhteydessä laadittiin henkilöstösuunnitelma sekä henkilöstön koulutussuunnitelma. Suunnitelmien tavoitteena on ennakoida toimintaympäristön muutoksia ja niiden asettamia haasteita henkilöstön määrälle, rakenteelle ja osaamiselle. Suunnitellut koulutukset toteutuvat koronapandemian vuoksi vain osittain. Koulutussuunnitelman toteutumista on arvoitu tarkemmin kohdassa 5.1. (s.17).

Tavoitteet:

- ❖ Muutosvalmis henkilöstö
- ❖ Kokeilukulttuuri on osa organisaation arkea
- ❖ Ennakoiva henkilöstö- ja koulutussuunnittelu

Esimestyön tukeminen

Esimestyöhön laadittiin vuonna 2020 vuosikello, johon on koottu keskeiset vuosittain toistuvat esimestehtävät. Esimiesten työkalupakin rakentaminen intraan aloitettiin. Edellisenä vuonna käynnistyneitä esimiesten aamukahvipalavereita jatkettiin kerran kuukaudessa. Lisäksi järjestettiin yksi puolen päivän mittainen esimiespalaveri. Esimiesten osaamista työkyvyn johtamisessa tuettiin ohjaamalla esimiehiä omatoimiseen opiskeluun Kevan oppimisympäristössä. Esimestyön ja johtamisen tukemista on kuvattu tarkemmin kohdassa 5.3. (s.18).

Tavoitteet:

- ❖ Esimestyöhön on olemassa vuosikello ja työkalupakki
- ❖ Esimieskoulutuksemme on jatkuvaa
- ❖ Esimiehillä on vertaistukea

Yhteisöllisyyden vahvistaminen

Vuonna 2020 alkanut koronapandemia asetti uusia ja yllättäviä haasteita työyhteisön yhteisöllisyyden ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Iso osa henkilöstöä siirtyi etätöihin ja lähes kaikki yhteiset virkistystapahtumat ja kokoontumiset jouduttiin perumaan. Vuorovaikutus siirtyi pitkälti Teamisiin ja muihin sähköisiin viestintävälineisiin. Uudessa tilanteessa esimiesten säännöllinen yhteydenpito omaan tiimiin korostui. Uusia tapoja yhteenkuuluvuuden tunteen rakentamiseksi etätöissä/verkossa on etsittävä tulevana vuosina, kun korona-ajasta siirrytään ns. uuteen normaaliin.

Tavoitteet:

- ❖ Jokainen viestii vuorovaikutteisesti, oikea-aikaisesti ja oikeasuuntaisesti
- ❖ Vahva yhteisöllisyyden kokemus ja sitoutuneisuus
- ❖ Työntekijät voivat hyvin ja tartumme ongelmakohtiin nopeasti
- ❖ Hyvä työantajamaaine

3. Henkilöstövoimavarat

3.1. Henkilöstön määrä

Lohjan seurakunnan henkilöstön määrä vuoden 2020 lopussa oli yhteensä **118** henkilöä (v. 2019: 122), joista vakinaisessa palvelussuhteessa oli 104 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 14 henkilöä. Mukana ovat kaikki, joilla oli voimassa oleva palvelussuhde 31.12.2020 (myös virka- ja työvapaalla olleet sekä ne, joiden palvelussuhde päättyi vuoden viimeisenä päivänä).

Henkilöstön kokonaismäärä laski hieman edellisestä vuodesta. Vuoden aikana päätettiin toimintaympäristön muutoksen seurauksena jättää täyttämättä ja lakkauttaa kirkkoherranviraston toimistonhoitajan virka. Lisäksi vuodenvaihteessa täyttämättä oli kokeiluluonteisesti yksi seurakuntapastorin virka.

Henkilöstöä oli varsin runsaasti myös osa-/ja kokoaikaisilla virka- ja työvapailla ja heille palkattiin sijaisia, mikä näkyy määräaikaisen henkilöstön osuutena. Varhaiskasvatuksessa oli täyttämättä kaksi sijaisuutta ja kaksi sijaisuutta täytettiin osa-aikaisena. Lisäksi varhaiskasvatuksen ohjaajan avointa virkaa hoiti edelleen määräaikaisesti yksi vakinainen lastenohjaaja. Virka on ollut avoimena vuodesta 2018 lukien.

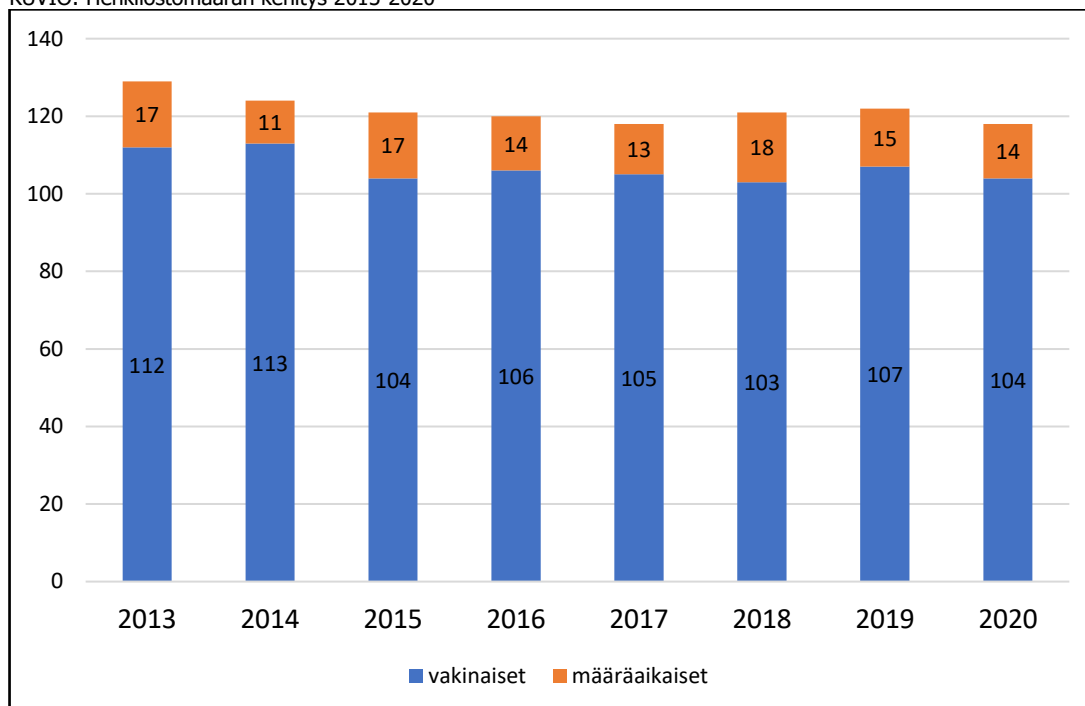
Pääsääntöisesti vuoden aikana vapautuneet vakinaiset virat ja toimet täytettiin. Kaikkiin vakinaisiin virkoihin/toimiin pyydettiin täyttölupa kirkkoneuvostolta.

Keskeiset muutokset henkilöstössä

Seurakunnassa aloitti vuonna 2020 yhteensä kahdeksan uutta henkilöä vakinaisessa palvelussuhteessa: aluekappalainen (Sammatti, Karjalohja), diakoniatyön pastori, nuoriso- ja

oppilaitostyön pastori, Pyhän Laurin kirkon suntio, nuorisotyönohjaaja, seurakuntamestari (Nummi, Pusula), keittiötyöntekijä sekä diakoni (Sammatti, Karjalohja). Lisäksi kaksi määräaikaisessa palvelussuhteessa ollutta työntekijää siirtyi vakinaiseen palvelussuhteeseen; rippikoulutyön pastori ja alue seurakuntien puutarhuri.

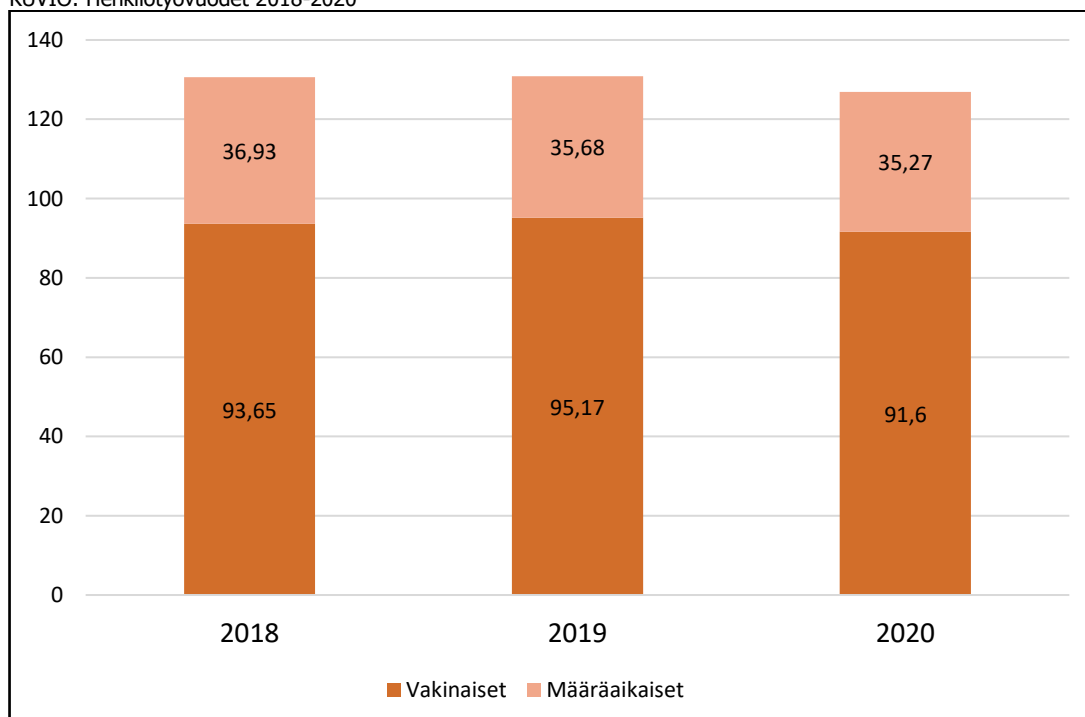
KUVIO: Henkilöstömäärän kehitys 2013-2020



Henkilötyövuodet

Vuosityövoimana mitaten henkilöstön kokonaismäärä vuonna 2020 oli **126,87** henkilötyövuotta (v. 2019: 130,85). Mukana tässä luvussa on kaikki vuoden aikana palvelussuhteessa olleet, myös kausityöntekijät. Työajasta on vähennetty keskeytykset (virka- ja työvapaat, ei vuosilomia). Vakinaisen henkilöstön osalta henkilötyövuosia oli 91,6 htv (v. 2019: 95,17 htv).

KUVIO: Henkilötyövuodet 2018-2020



Koko- ja osa-aikaiset

Henkilöstöstä kokoaikaisia oli 90 % eli 106 henkilöä. Osa-aikatyötä teki 12 henkilöä (v. 2019; 16 hlöä). Osa-aikaisten palvelussuhteiden taustalla oli useimmissa tapauksissa perhesyyt tai Kevan myöntämä osakuntoutustuki tai osatyökyvyttömyyseläke.

Virka- ja työsuhteet

Viranhaltijoiden osuus henkilöstöstä oli 58 %, 71 henkilöä. Työsopimussuhteisia oli 42 %, 51 henkilöä, joista 5 henkilöä oli tuntipalkkaisia. Vakinaisia virkoja seurakunnassa oli 62 ja vakinaisia (toistaiseksi voimassa olevia) työsuhteita 45. Vakinaisten palvelussuhteiden määrä oli siten yhteensä 107.

Virkasuhdetta käytetään ainoastaan tehtävissä, jotka edellyttävät julkisen vallan käyttöä sekä työajattomissa hengellisen työn tehtävissä. Linjana on ollut muuttaa tukipalveluiden virkoja työsuhteisiksi toimiksi niiden vapauduttua, ellei virkasuhde ole perusteltu. Vuonna 2020 lakkautettiin eläköitymisen seurauksena vapautunut seurakuntamestarin virka ja tilalle palkattiin uusi työntekijä työsuhteiseen toimeen.

Kesä- ja kausityöntekijät

Vuonna 2020 seurakunta työllisti yhteensä **74** henkilöä kausiluontoisiin tehtäviin. Suurin osa heistä työskenteli hautausmailla kausi- ja kesätyöntekijöinä, yhteensä 54 henkilöä (v. 2019: 51 henkilöä).

TAULUKKO: kesä- ja kausityöntekijät 2020

Työtehtävä	Hlöä
Hautausmaiden kausi- ja kesätyöntekijät	54
Kausiteologit ja -nuorisotyönohjaajat	9
Kesäkanttori	1
Keittiötyöntekijä	3
Tiekirkkopas	6
Viestinnän kesätyöntekijä	1
YHTEENSÄ	74

Kantaseurakunnan ja alue seurakuntien henkilöstö

Kantaseurakunnan alueella työskenteli 93 henkilöä (79 % koko henkilöstöstä) ja alue seurakunnissa 25 henkilöä (21 %). Sammatin ja Karjalohjan alue seurakunnilla oli yhteinen aluekappalainen, kanttori ja diakoniatyöntekijä. Nummi ja Pusula jakavat nuorisotyönohjaajan viran. Lisäksi kaikilla alue seurakunnilla oli yhteinen toimistos sihteeri, joka päivysti yhtenä päivänä viikossa kussakin alue seurakunnassa. Sammatin ja Karjalohjan alueilla ei ole omaa nuorisotyönohjaajan virkaa. Alueen nuoret käyvät rippikoulun kantaseurakunnassa.

3.2. Henkilöstö tehtäväryhmittäin

Seuraavassa taulukossa on kuvattu henkilöstön jakautuminen eri tehtäväryhmiin.

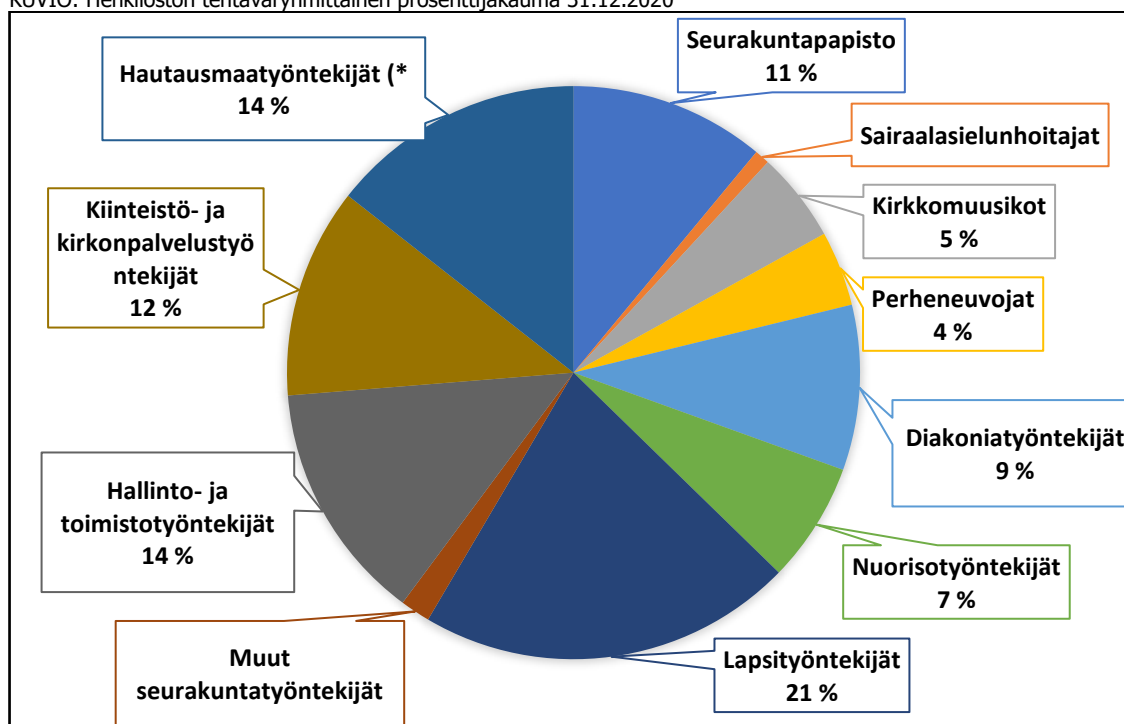
TAULUKKO: Henkilöstö tehtäväryhmittäin 31.12.2020 (mukana myös virka- ja työvapailla olevat sekä heidän sijaisensa)

Tehtäväalue	Naiset	Miehet	Yhteensä	Vakinaiset virat /työsuhteet
Seurakuntapapisto	6	7	13	14
Sairaalasielunhoitajat	1	0	1	1
Kirkkomuusikot	3	3	6	6
Perheneuvojat	4	1	5	4
Diakoniatyöntekijät	10	1	11	9
Nuorisotyöntekijät	5	3	8	7
Lapsityöntekijät	25	0	25	23
Muut seurakuntatyöntekijät (Lähetystyö ja vapaaehtoistoiminta)	2	0	2	2
Hallinto- ja toimistotyöntekijät	12	4	16	16
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijät	10	4	14	11
Hautausmaatyöntekijät (*)	6	11	17	14
YHTEENSÄ	84	34	118	107

*) 6 yhteistä tehtävää kiinteistötoimen kanssa

Henkilöstörakenne painottuu seurakuntatyöhön, jossa työskenteli 60 % henkilöstöstä (71 henkilöä). Seurakuntatyön tehtäväalaan kuuluvat papit, kirkkomuusikot, diakonia-, nuoriso- ja lapsityöntekijät, lähetys sihteeri, perheneuvojat sekä vapaaehtoistoiminnan koordinaattori. Suurin yksittäinen henkilöstöryhmä tehtävien mukaan oli lapsityöntekijät (25 henkilöä).

KUVIO: Henkilöstön tehtäväryhmittäinen prosenttijakauma 31.12.2020



3.3. Ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2020 lopussa **50,1 vuotta** (v. 2019: 49,6 vuotta). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 50,9 vuotta.

Suurin ikäryhmä oli 55 - 59 -vuotiaat, johon kuului yhteensä 36 henkilöä, 30,5 % henkilöstöstä. Yli 50 -vuotiaiden osuus henkilöstä oli 60,2 % (v. 2019: 59,8 %). Osuus on lisääntynyt edellisistä vuosista. Sen sijaan nuorempien, alle 40-vuotiaiden, osuus on pienentynyt ja oli nyt 17,8 % (v.2019: 21,3 %).

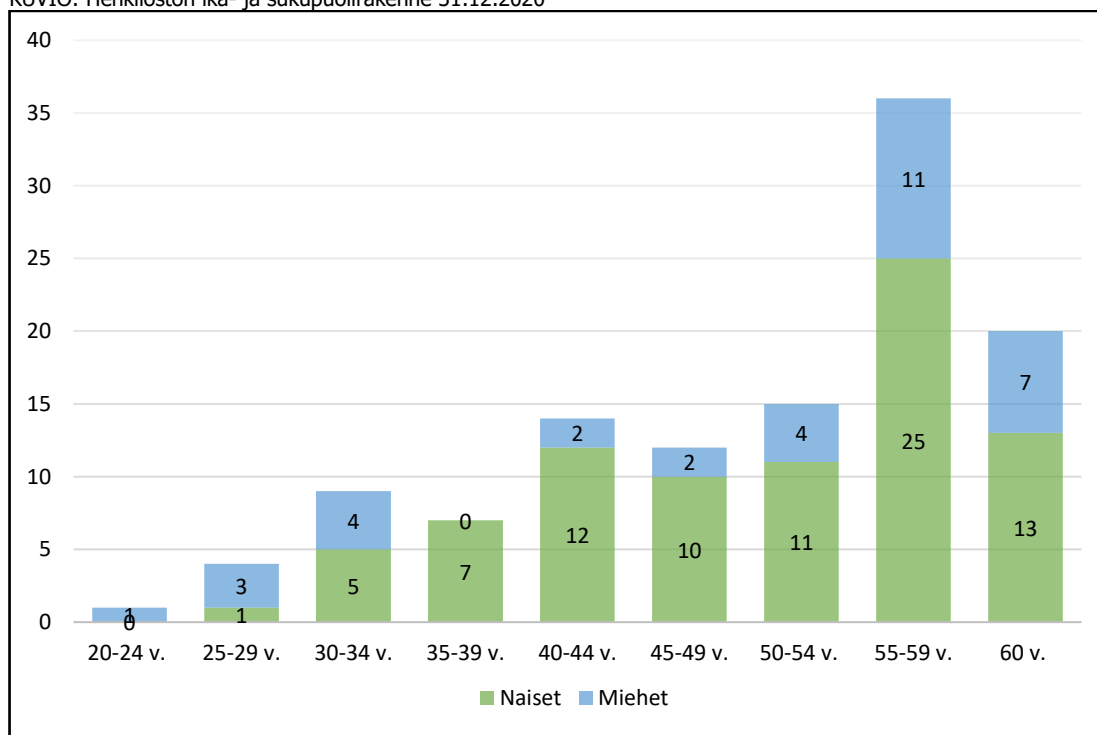
TAULUKKO: Ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2020

	Naiset	Miehet	Yhteensä
20-24 v.	0	1	1
25-29 v.	1	3	4
30-34 v.	5	4	9
35-39 v.	7	0	7
40-44 v.	12	2	14
45-49 v.	10	2	12
50-54 v.	11	4	15
55-59 v.	25	11	36
60 v.	13	7	20
Yhteensä	84	34	118
Osuus %	71,2 %	28,8 %	

TAULUKKO: Henkilöstön keski-ikä 2013-2020

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Keski-ikä	48,1	46,6	47,7	47,6	48,9	49,1	49,6	50,1

KUVIO: Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne 31.12.2020



Henkilöstöstä **naisia** oli **71,2 %** (v.2019: 72,1 %) ja **miehiä 28,8 %** (v.2019: 27,9 %). Naisvaltaisimmat työalat olivat varhaiskasvatus (100 %) ja diakoniatyö (92 %). Miehet olivat selkeänä enemmistönä ainoastaan hautausmaatyössä (65 %).

Vuoden 2020 lopussa vakinaisista papeista oli naisia 7 ja miehiä 7. Kokonaiskirkon tasolla naisen osuus seurakuntapastoreista on 49,3 % ja miesten 50,7 %. Papiston sukupuolijakauma noudattelee siten kirkon yleistä tilannetta.

Johtavassa asemassa (kirkkoherra ja tukipalveluiden johtavat viranhaltijat) oli 3 miestä ja 2 naista. Seurakuntatyön työalojen esimiehet ja tukipalveluiden väliportaana esimiehet mukaan lukien esimiestehtävissä toimi yhteensä 18 henkilöä, joista 8 miehiä ja 10 naisia.

3.4. Eläkkeelle siirtyminen

Seurakunnan työntekijöiden eläkeikä on 63-70 vuotta tai erityinen ammatillinen eläkeikä. Vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee portaittain ylöspäin 1.1.2017 voimaan tulleen eläkeuudistuksen myötä. Eläkeuudistus vaikuttaa eläköityvien määrän arviointiin tulevana vuosina, koska eläkkeelle siirtyminen myöhentyy.

Vuonna 2020 eläkkeelle siirtyi 7 henkilöä. Määrä kasvoi edellisistä vuosista. Luvussa on mukana vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet.

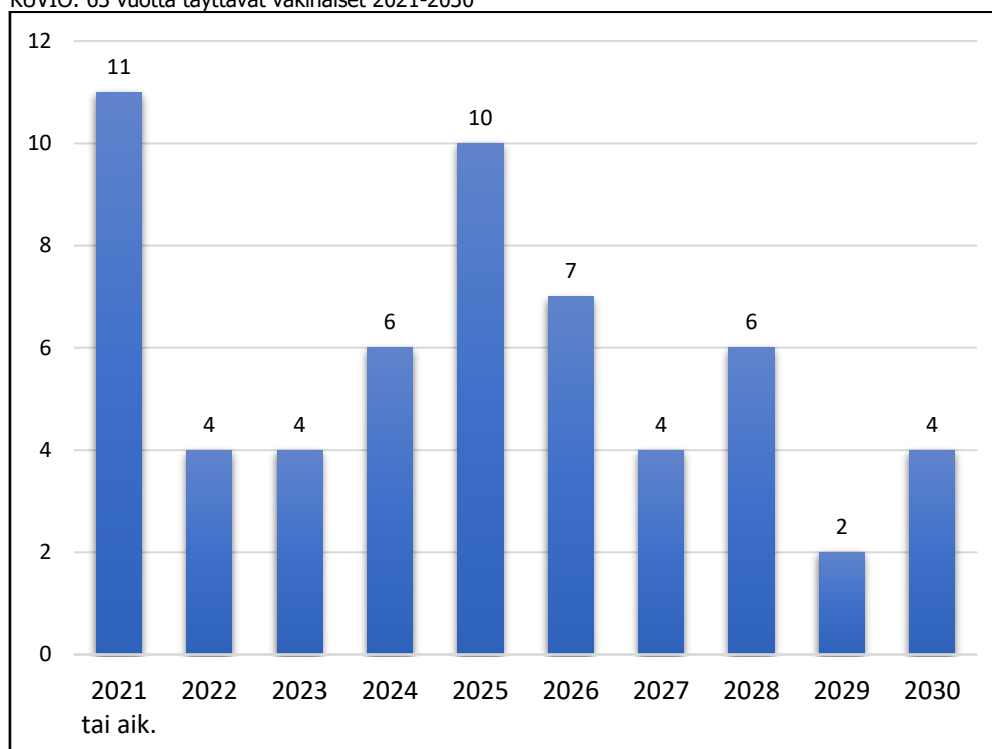
Vuoden 2020 lopussa vakinaisesta henkilöstöstä 20 henkilöä oli yli 60-vuotiaita, mikä ennakoii runsasta eläköitymistä lähivuosina.

Seuraavan 10 vuoden aikana 50 % vakinaisesta henkilöstöstä täyttää (tai on jo täyttänyt) 63 vuotta. Suurimmat ammattiryhmät eläkkeelle jäävissä ovat hallinto- ja toimistohenkilöstö ja kiinteistö- ja kirkonpalvelushenkilöstö sekä papisto.

TAULUKKO: 63 vuotta täyttäneet/täyttävät vakinaiset ammattiryhmittäin 2021-2030

Ammattiryhmä	Hlöt	Vaki- naiset virat/ toimet
Seurakuntapapisto	6	15
Kirkkomuusikot	3	6
Perheneuvojat	3	4
Diakoniatyöntekijät	4	9
Nuorisotyöntekijät	3	7
Lapsityöntekijät	10	24
Muut seurakuntatyöntekijät	1	2
Hallinto- ja toimistotyöntekijät	12	16
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijät	9	11
Hautausmaatyöntekijät	3	14
YHTEENSÄ	54	107

KUVIO: 63 vuotta täyttävät vakinaiset 2021-2030



3.5. Palvelusuhteiden kesto ja henkilöstön vaihtuvuus

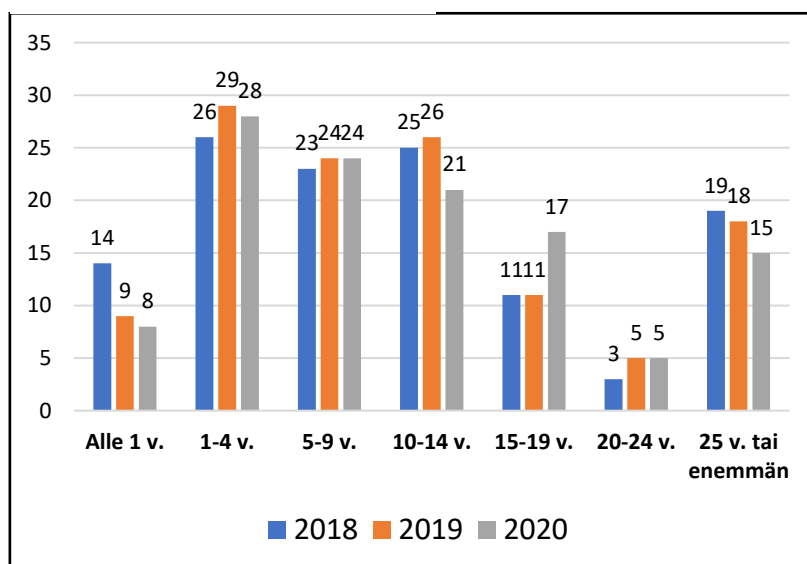
Henkilöstön työhistoriaa ja vaihtuvuutta tarkastellaan henkilöstön palvelussuhteen kestoja sekä palveluksessa aloittaneiden ja palveluksesta lähtevien määrää kuvaavilla luvuilla.

Keskimääräinen palvelussuhteen pituus vuonna 2020 oli 11,8 vuotta (v. 2019: 11,9 vuotta).

Noin puolet (50,8 %) henkilöstöstä on ollut seurakunnan palveluksessa alle 10 vuotta.

Erittäin pitkään (25 v. tai enemmän) palvelleita oli yhteensä 15 henkilöä. Yli 40 vuotta palvelleita oli 4 henkilöä.

KUVIO: Palvelussuhteen kesto



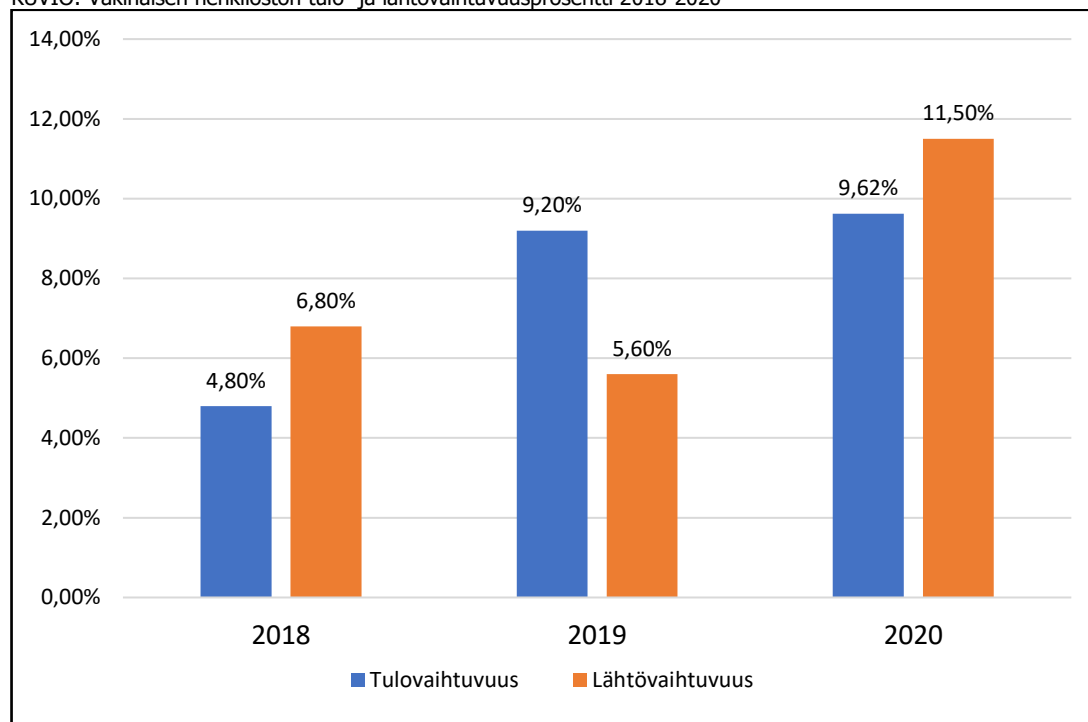
Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus vuonna 2020 oli 11,5 % (5,6 % vuonna 2019). Vakinaisen henkilöstön poistuma oli yhteensä 12 henkilöä. Eläkkeelle jäi 7 henkilöä ja 5 henkilöä siirtyi toisen työnantajan palvelukseen. Tulovaihtuvuus vuonna 2020 oli 9,62 %. (9,2 % vuonna 2019). Vuoden 2020 aikana vakinaisissa palvelussuhteissa aloitti yhteensä 10 henkilöä.

Vaihtuvuus oli hieman kokonaiskirkon tasoa suurempi. Kirkon tilastojen mukaan koko kirkon lähtövaihtuvuus oli 6,7 % vuonna 2020 ja tulovaihtuvuus 6,3 %.

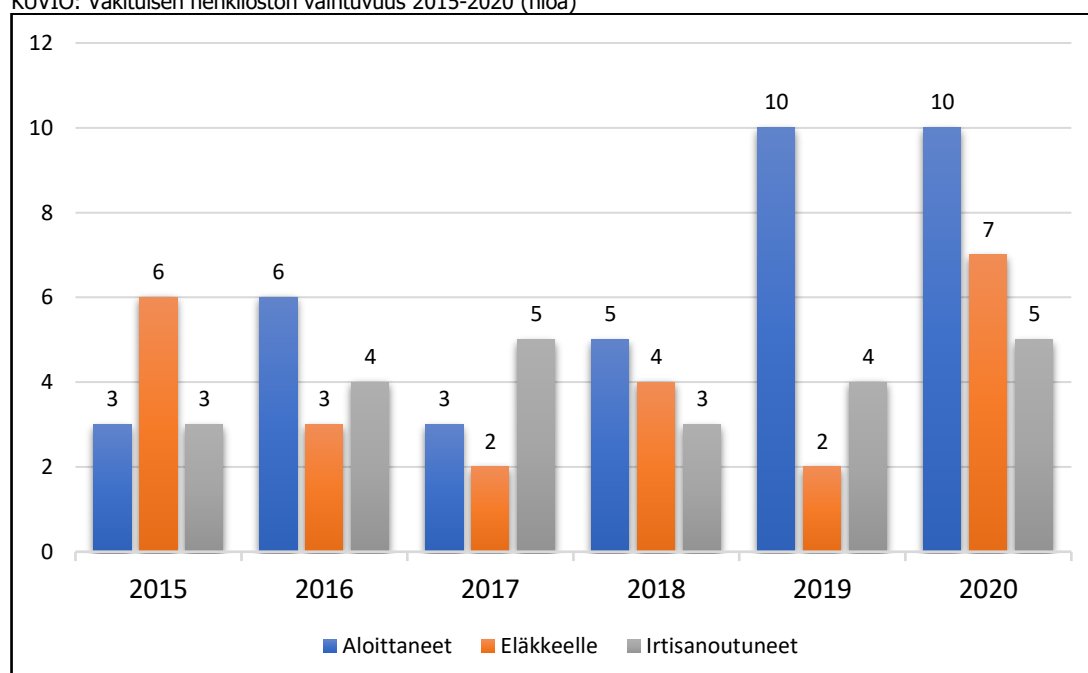
Lähtövaihtuvuusprosentti on seurakunnan palveluksesta poistuneiden vakinaisten henkilöiden määrän suhde koko vakinaisen henkilöstön määrään. Vastaavasti tulovaihtuvuusprosentti on seurakunnan palvelukseen palkattujen vakinaisten henkilöiden määrä suhde koko vakinaisen henkilöstön määrään.

Työvoiman saatavuus on ollut hyvä ja pääsääntöisesti vapautuviin virkoihin/toimiin on ollut riittävästi hakijoita. Rekrytoinneissa käytetään sähköistä KirkkoHR-järjestelmää. Avoimia vakinaisia tehtäviä vuonna 2020 oli yhteensä 8 ja hakijoita näissä yhteensä oli 119 eli 14,8 /tehtävä. Luvuissa ei ole mukana kesätyöpaikkoja.

KUVIO: Vakinaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentti 2018-2020



KUVIO: Vakituksen henkilöstön vaihtuvuus 2015-2020 (hlöä)



3.6. Vapaaehtoiset muut toiminnan resurssit

Vapaaehtoistoiminta

Palkatun henkilöstön rinnalla Lohjan seurakunnan eri työaloilla työskenteli suuri joukko vapaaehtoisia ja palkkiotoimisia työntekijöitä. Palkkiota on maksettu esimerkiksi ulkopuolisille musiikkiesiintyjille /puhujille /luennoitsijoille sekä leirien avustajille. Myös rippikoululeirien isosille sekä varhaisnuorisotyön kerhonohjaajille on maksettu pieni korvaus. Yhteensä palkkionsaajia on vuosittain noin 300 henkilöä. Pääsääntöisesti vapaaehtoistyöstä ei makseta palkkaa/palkkiota.



Vapaaehtoisten kokonaismäärä on noin 500 henkilöä. Eniten vapaaehtoisia on mukana musiikkitoiminnassa (esim. kuorot) sekä diakoniatyössä. Tämän lisäksi vapaaehtoisia toimii yhteisötyössä, keittiötyössä, jumalanpalvelustyössä, nuorisotyössä, lapsi- ja perhetyössä, saattohoidossa, viestinnässä sekä lähetystyössä.

Vuonna 2020 vapaaehtoisten tietoja alettiin kerätä seurakunnan yhteiseen rekisteriin. Koronapandemia hidasti tietojen keräämistä, ja loput tiedot tallennetaan vuoden 2021 puolella. Asiakasrekisteristä saadaan tämän jälkeen tarkkan tiedon, kuinka paljon ja missä tehtävissä/työaloilla vapaaehtoisia toimii Lohjan seurakunnassa.

Seurakunnan vapaaehtoistehtäviä voidaan ilmoittaa vapaaehtoistyö.fi -sivustolla, ja tätä kautta seurakuntalaiset voivat myös ilmoittautua vapaaehtoistyöhön. Vapaaehtoiseksi voi ilmoittautua myös vapaaehtoistoiminnan koordinaattorille tai työalavastaaville.

Vuonna 2020 vapaaehtoistoiminnan kehittämistyö jatkui aiemmin laaditun projektisuunnitelman mukaisesti. Kehittämistyöstä vastasi yhteisötyön pastori, jonka apuna kehittämistyössä oli vapaaehtoistoiminnan kehittämissiimi ja vuoden 2020 alusta lukien palkattu vapaaehtoistoiminnan koordinaattori (50 %). Pääpaino kehittämisessä oli yhteisen, koko henkilökunnan käyttöön laaditun ohjeistuksen ja muun materiaalin, tuottaminen ja jalkauttaminen käytännön työhön.

Vapaaehtoistoiminnan kehittäminen on pitkäjänteistä työtä. Henkilökunnan sitouttamiseksi kehittämistyöhön käynnistettiin koko henkilöstölle suunnatut Road Show -tilaisuudet. Road Show'n tarkoitus on lisätä henkilökunnan tietoisuutta vapaaehtoistoimijoiden tuomista mahdollisuuksista omassa työssä sekä aktivoida työntekijöitä vapaaehtoisten/seurakuntalaisten kutsumiseen mukaan toimintaan, toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen. Tilaisuudet jatkuvat vuoden 2021 puolella.

Yhtenä kehittämistyön konkreettisena esimerkkinä voidaan myös mainita vapaaehtoisten kiittämiskäytäntöjen yhtenäistäminen vuoden 2019 joulukuusta alkaen; seurakunnan vapaaehtoiset kutsutaan vuosittain yhteen viettämään vapaaehtoisten kirkkopyhää (toukokuussa) sekä puurojuhlaa (joulukuussa). Tilaisuudet toimivat kiittämisen ohella vapaaehtoisten kohtaamispaikkana.

Tulevaisuudessa vapaaehtoisia tarvitaan enenevässä määrin toimimaan yhdessä henkilökunnan kanssa. Kutsumalla seurakuntalaisia vapaaehtoisiksi annamme heille mahdollisuuden vaikuttaa seurakunnan toimintaan. Samalla yhteisöllisyys kasvaa.

Siviilipalvelus

Lohjan seurakunta toimii siviilipalveluspaikkana. Vuonna 2020 seurakunnassa työskenteli yksi siviilipalvelusmies hautaustoimen tehtävissä. Siviilipalvelusmenot olivat 4 631,90 euroa.

Työharjoittelijat

Opintoihin liittyvässä palkattomassa työharjoittelussa oli vuoden aikana yksi henkilö. Työharjoittelijoita on ollut erityisesti hengellisessä työssä; papistossa (teologiharjoittelu), nuoriso- ja diakoniatyössä sekä varhaiskasvatuksessa.

Ostopalveluun perustuvat toiminnot

Osa seurakunnan toiminnoista on ulkoistettu ja hoidetaan ostopalveluina. Ostopalveluja käytetään erityisesti siivouspalveluissa sekä rakentamisessa.

4. Palkka- ja henkilöstökustannukset

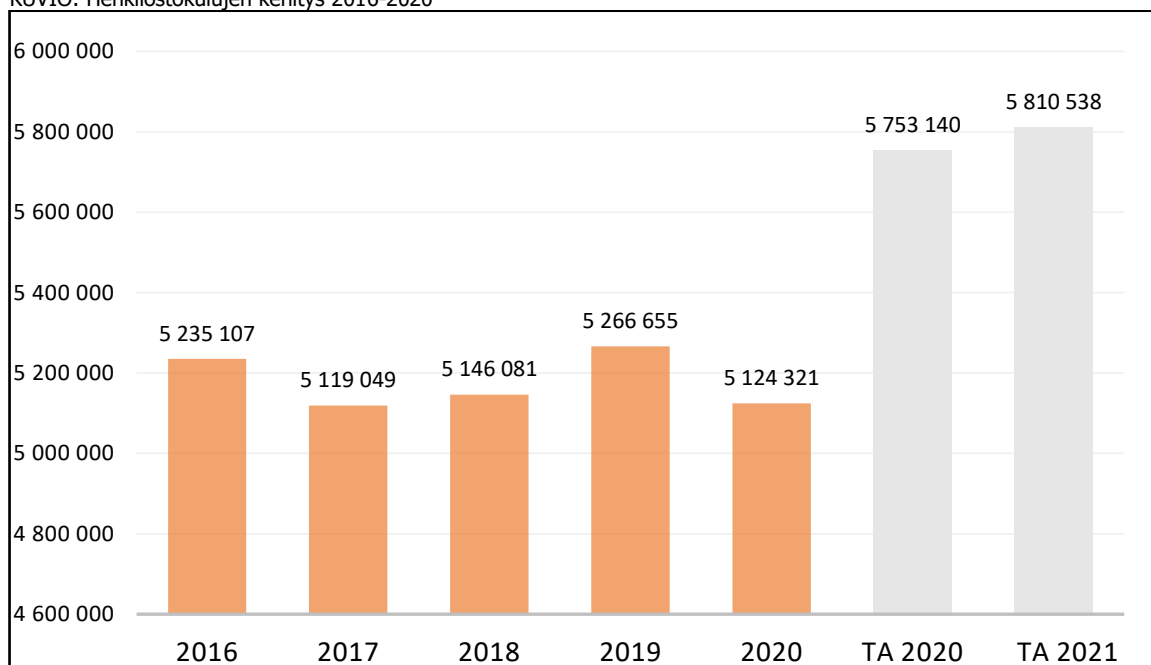
Seurakunta on hyvin työvoimavaltainen yhteisö, mikä näkyy erityisesti palkka- ja henkilöstökustannuksissa. Vuonna 2020 henkilöstökulujen osuus kaikista toimintakuluista oli **60,8 %**. Osuus pysyi edellisvuosien tasolla.

Taulukko: Palkka- ja henkilöstökulut

	2 015	2 016	2 017	2018	2019	2020	Muutos 19/20
Henkilöstökulut *	5 443 796	5 235 107	5 119 049	5 146 081	5 266 655	5 124 321	-2,7 %
Palkat ja palkkiot	4 175 096	4 159 615	4 102 074	4 220 493	4 283 488	4 224 429	-1,4 %

- Henkilöstökuluilla tarkoitetaan palkkakustannuksia, joihin on lisätty sosiaaliturvamaksut ja muut välilliset kustannukset, esim. eläke- ja vakuutusmaksut.

KUVIO: Henkilöstökulujen kehitys 2016-2020



Henkilöstökulut kokonaisuutena laskivat edellisestä vuodesta -2,7 %. Kulut jäivät myös reilusti alle talousarvion. Palkkakuluissa oli varauduttu 1.1.2020 maksuun tuleviin suorituslisiin (yhteensä 36 588 euroa) sekä 0,6 %:n järjestelyerällä toteutettaviin palkantarkistuksiin sekä eläköitymisistä aiheutuviin päällekkäisiin palkkamenoihin. Lisäksi Kiky-sopimuksen mukainen lomarahojen 30 % leikkaus ei ollut enää vuonna 2020 voimassa ja lomarahat budjetoitiin ja maksettiin täysimääräisinä.

Henkilöstömenojen laskun taustalla oli monia eri tekijöitä kuten täyttämättä olevat virat/toimet. Lisäksi koronan vuoksi lomarahoja vaihdettiin aikaisempaa enemmän vapaaksi ja määräaikaista henkilöstöä palkattiin aikaisempaa vähemmän. Myös henkilöstökulujen budjetoinnissa oli epätarkkuutta (ylibudjetointia).

Vuoden 2021 talousarviossa henkilöstökulut yhteensä ovat noin 5,8 miljoonaa euroa, jossa on kasvua vuoden 2020 talousarvioon verrattuna reilut 2 %. Palkkojen budjetoinnin tarkkuutta kehitetään seuraavan talousarvoin laatimisen yhteydessä.

TAULUKKO: Muut investoinnit henkilöstöön

	2016 €	2017 €	2018 €	2019 €	2020 €	Muutos 19/20
Työterveyshuolto	93 284	105 217	106 307	104 080	109 329	+ 5,0 %
Työpaikkaruokailu	17 202	8 480	20 381	13 413	12 299	- 8,3 %
Virkistystoiminta	23 47	55 117	26 094	20 403	25 018	+22,6 %
Lahjat henkilökunnalle	6 871	4 780	6 613	4 634	7 353	+ 37,0 %
Matkakorvaukset	88 675	89 62	87 762	95 940	114 446	+ 19,3 %
Henkilöstökoulutus	36 123	36 582	42 741	53 649	31 991	- 40,4 %
Työnohjaus	3 930	6 512	7 150	5 143	3 376	- 34,4 %
YHTEENSÄ	270 032	306 250	290 435	292 628	303 812	+ 3,8 %

Työterveyshuollon kokonaiskulut olivat yhteensä 109 329 euroa. Kasvua edelliseen vuoteen oli 5 %. Kasvu selitty koronatesteillä, joihin käytettiin yhteensä 10 458 euroa. Työterveyshuollon kustannuksia selvitetään tarkemmin kohdassa 6.4.

Työpaikkaruokailun kustannukset vuonna 2020 olivat yhteensä 12 299 euroa (v. 2019: 13 413 euroa). Laskua edelliseen vuoteen oli 8,3 %. Etätyö ja ravintoloiden aukiolorajoitukset näkyvät yllättävän vähän kuluissa.

Liikunta- ja virkistystoiminnan kustannukset kasvoivat 22,6 %, mutta jäivät kuitenkin alle budjetin. Toimintaan käytettiin yhteensä 25 018 euroa, josta Eazybreak liikunta- ja kulttuuriseteleiden osuus oli 16 691 euroa. Kulttuurietu otettiin käyttöön liikuntaedun lisäksi vuoden 2020 alusta lähtien, mikä selittää kulujen kasvua. Lisäksi kuluja syntyi normaalia suuremmasta joululahjasta, joka annettiin peruuntuneen joululounaan sijaan.

Kasvua oli myös *henkilökunnan lahjoihin* käytetyissä kuluissa (+37 %). Kuluihin vaikuttaa vuosittain merkkipäivä- ja palvelusvuosilahjojen saajien määrä sekä lahjojen arvot.

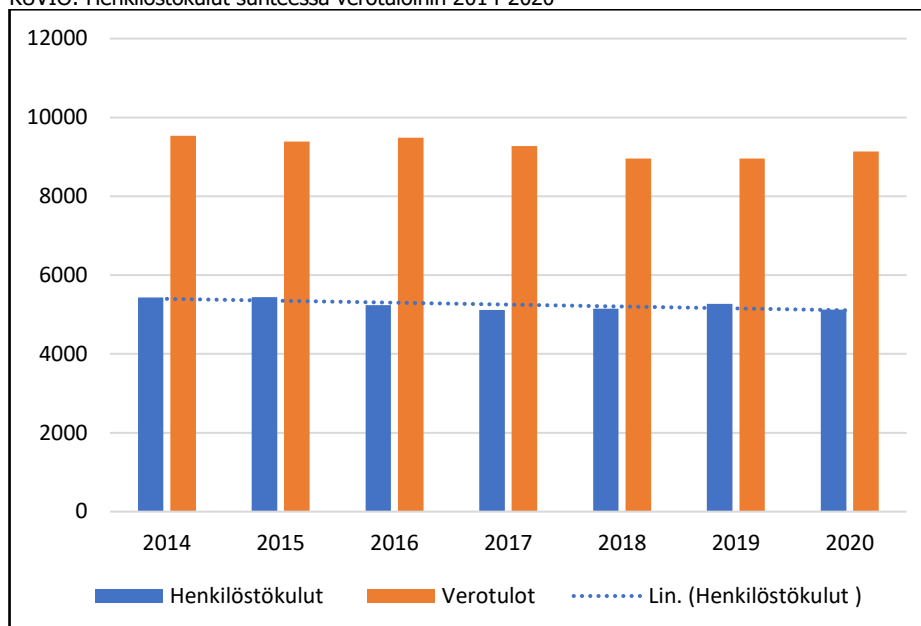
Henkilöstökoulutuksen kustannukset vähenivät merkittävästi (-40,4 %) johtuen koronan vuoksi peruuntuneista ja nettiin siirtyneistä koulutuksista. Myös työnohjauskulut olivat aikaisempia vuosia pienemmät.

Seuraavassa taulukossa on kuvattu henkilöstökulujen kehitystä vuosina 2015-2020 suhteessa verotuloihin. Henkilöstökulujen osuus verotuloista on ollut viime vuosina kasvusuunnassa erityisesti verotulojen vähentymisen vuoksi. Vuonna 2020 osuus pieneni hieman.

TAULUKKO: Henkilöstökulut suhteessa verotuloihin 2015-2019, 1000 €

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Henkilöstökulut	5 443	5 235	5 119	5 146	5 266	5 124
Verotulot ja valtionrahoitus	9 385	9 482	9 270	8 959	8 960	9 136
Osuus verotuloista	58,90 %	55,21 %	55,30 %	57,44 %	58,78 %	56,09 %

KUVIO: Henkilöstökulut suhteessa verotuloihin 2014-2020



4.1. Palkitsemisjärjestelmän kehittäminen

Seurakunnassa on käytössä kirkon yleinen palkkausjärjestelmä, tuntipalkkajärjestelmä sekä ylimmän johdon palkkausjärjestelmä. Palkitsemisen kokonaisuuteen kuuluvat varsinaisen palkan lisäksi sopimuksen mukaiset erilliset palkanlisät ja palkkiot sekä aineelliset henkilöstöedut kuten työterveyshuolto ja työpaikkaruokailun sekä omaehtoisen liikuntaharrastuksen tukeminen ja yhteinen virkistystoiminta. Käytössä on myös aineettomia palkitsemisen tapoja, jotka tukevat erityisesti työhyvinvointia.

Vakinaisen henkilöstön keskiansio oli 2951 €/kk. Miesten keskiansio oli 3181 €/kk ja naisten 2849 €/kk. Ero selittyy sillä, että miehiä on suhteellisesti enemmän johtavassa/esimiesasemassa sekä vakinaisissa pappien viroissa. Naisia työskentelee suhteellisesti enemmän tehtävissä, joiden palkkataso on matala. Tehtävä-/ammattiryhmittäin tarkasteltaessa palkan suuruudessa ei sukupuolella ole merkitystä, vaan samasta työstä maksetaan sama palkka sukupuolesta riippumatta.

Vuoden 2020 aikana tehtiin esimiesten valmistelusta yksittäisiä tehtäväkuvan muutokseen perustuvia peruspalkan tarkistuksia. Lisäksi henkilöstöpäällikkö teki useita päätöksiä määräaikaista palkantarkistuksia, jotka perustuivat kirkkoneuvoston hyväksymiin periaatteisiin.

Ensimmäiset työsuorituksen arvointiin perustuvat suorituslisät maksettiin vuoden 2020 alusta lukien. Suorituslisän saajia oli vakinaisessa henkilöstössä yhteensä 36 henkilöä ja sen suuruus oli 84,70 euroa/henkilö/kuukausi. Lisäksi suorituslisä maksettiin viidelle hautaus-toimen kausityöntekijälle sekä kahdelle hengellisen työn määräaikaiselle työntekijälle (yli 4 kuukauden palvelussuhde). Paikallisen suorituslisäjärjestelmän toimivuutta ja suorituslisien jakautumista eri ammattiryhmiin arvioitiin pääluottamusmiesten kanssa kesäkuussa. Järjestelmään ei tehty muutoksia.

Vuonna 2020 laadittiin ja hyväksyttiin kirkkoneuvostossa yhtenäiset periaatteet kertapalkkion maksamiselle. Kertapalkkiolla voidaan palkita nopeasti ja kertaluonteisesti yksittäistä työntekijää tai ryhmää poikkeuksellisen hyvästä/esimerkillisestä työsuorituksesta (työtehtävä projekti, tapahtuman järjestäminen tms.). Kertapalkkio maksettiin vuoden 2020 aikana 10 henkilölle ja palkkion suuruus oli 100-500 euroa/henkilö.

5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Seurakunnan henkilöstön koulutustaso on varsin korkea. Ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuus henkilöstöstä oli noin 23 %. Lisäksi alemman korkeakoulututkinnon suorittaneita oli 15 %. Näihin lukeutuvat mm. nykyiset diakonin, nuorisotyönohjaajan ja varhaiskasvatuksen ohjaajan sekä tradenomin tutkinnot. Suurin ryhmä koulutustasossa sijoittuu keskiasteelle (mm. lastenohjaajan tutkinto) sekä alimpaan korkea-asteeseen (mm. aiemman koulutusjärjestelmän mukaan opistossa suoritettujen nuorisotyönohjaajan, diakonin, merkonomin, teknikon, hortonomin tutkinnot).

Suunnitelmallinen henkilöstön osaamiseen kehittäminen on yksi keskeinen painopiste henkilöstötyössä. Tavoitteena on varmistaa, että seurakunnalla on käytettävissään tarvittava osaaminen, valmiudet, taidot ja asiantuntijat nykyistä ja tulevaa toimintaa varten. Yksilöiden valmiuksia kehittämällä luodaan samalla koko organisaatiolle tulevaisuuden toimintaedellytyksiä.

Osaamisen kehittämisen painopisteet 2020-2022:

1. Työssä tarvittava ammatillinen osaaminen
2. IT-työvälineiden osaaminen
3. Viestintä-/ some -osaaminen
4. Kehittämisosaaminen
5. Esimies- ja johtamistaidot (muutosjohtaminen, työkykyjohtaminen, osaamisen johtaminen)
6. Vuorovaikutus- ja työyhteisötaidot
7. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

5.1. Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, jonka seurakunta työnantajana järjestää tai hankkii henkilöstölleen kehittääkseen seurakunnan toimintoja, parantaakseen henkilöstön työskentelyvalmiuksia, työtyytyväisyyttä ja henkistä hyvinvointia.

Lohjan seurakunnan henkilöstökoulutus perustuu vuosittain toimintasuunnitelman yhteydessä laadittavaan henkilöstön koulutussuunnitelmaan. Koulutustarvetta arvioidaan kehityskeskusteluissa sekä työyksiköissä toimintasuunnitelman laatimisen yhteydessä.

Vuoden 2020 talousarviossa oli varattu henkilöstön koulutussuunnitelman mukaiseen koulutukseen yhteensä 35 000 euroa, josta käytettiin **25 361,95 euroa** eli 72,5 % (v. 2019: 39 524 euroa). Kokonaisuudessaan henkilöstön osaamisen kehittämiseen käytettiin 31 991 euroa (v. 2019; 53 649) euroa. Tässä luvussa mukana ovat myös työalojen /ammattiryhmien neuvottelupäivät sekä yhteinen sisäinen koulutus, jotka eivät kuulu varsinaiseen koulutussuunnitelmaan.

Koulutussuunnitelman mukaiseen lisä- ja täydennyskoulutukseen osallistui vuoden 2020 aikana yhteensä 39 työntekijää (v. 2019; 51 työntekijää). Koulutuspäiviä oli yhteensä vuoden aikana 171 päivää (v. 2019; 194 päivää). Osa koulutuksista jäi kokonaan toteutumatta koronapandemian vuoksi, osa koulutuksista toteutettiin virtuaalisena verkossa.

Toteutuneista koulutuksista haettiin koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta (TVR). Korvausta saatiin 1764 euroa (v.2019; 2227 euroa). Koulutuskorvaus on taloudellinen tuki osaamisen kehittämiseen niille työnantajalle, joilla ei ole oikeutta koulutusvähennykseen muiden lakien perusteella.

Henkilöstökoulutuksen pääpaino oli aikaisempien vuosien tapaan työalojen ammatillisessa lisä- ja täydennyskoulutuksessa. Niiden osalta hyödynnettiin pääsääntöisesti kirkon omaa koulutustarjontaa. Lisäksi henkilöstöä osallistui eri ammattiryhmien vuosittaisille neuvottelupäiville, seminaareihin ja ajankohtaiskursseille. Ay-luottamusmieskoulutukseen on osallistuttu kirkon luottamusmieskoulutusopimuksen mukaisesti.

Sisäinen koulutus

Yhteinen sisäinen koulutus painottui vuonna 2020 henkilöstön IT-osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvoinnin edistämiseen. Vuoden aikana järjestettiin seuraavat sisäiset koulutukset:

- IT-koulutukset; Domus-asianhallintajärjestelmä ja Katrina-kalenterijärjestelmä
- Mielenterveyden ensiapukoulutus MTEA1 (Mielenterveysseura), kaksi ryhmää, osallistuja yhteensä 30 henkilöä
- EA1-kurssi (Auts-tuote Oy), osallistujia 15 henkilöä

Koronapandemian vuoksi toteutumatta jäi suunnitelmassa ollut yhteinen some-koulutus.

5.2. Tehtävänkuvien kehittäminen

Tehtävänkuvia kehitettiin useilla työaloilla vuonna 2020. Pyrkimyksenä on kehittää seurakunnan toimintoja ja kohdentaa henkilöstöresursseja uudella tavalla. Yksilötasolla tehtävänkuvien kehittäminen parhaimmillaan/onnistuessaan vahvistaa sisäistä työmotivaatiota, uuden oppimista ja sitä kautta myös työhyvinvointia.

Hallinnossa kirkkoherranviraston ja taloustoimiston toimistosihteereiden tehtävänkuvat yhdistettiin laajemmaksi tehtäväkokonaisuudeksi, joka mahdollistaa asiakaspalvelun ns. yhden palvelutiskin periaatteella. Muutos on edellyttänyt uusien asiakokonaisuuksien opettelemista. Uusi vapaaehtoistoiminnan koordinaattorin 50 % tehtävä täytettiin talon sisältä liittämällä tehtävä kiinteistösihteerin työnkuvaan. Suntiotyössä tehtiin esimiesjärjestelyjä sekä kantaseurakunnassa että alue seurakunnissa. Uusina esimiehinä aloittivat Pyhän Laurin kirkon vastaava suntio sekä alue seurakintien puutarhuri. Varhaiskasvatuksessa lastenohjaajien tehtävänkuviiin lisättiin rippikoulutyö ja koko ammattiryhmälle järjestettiin rippikoulutyöhön valmentava koulutus.

5.3. Johtamisen ja esimiestyön tukeminen

Esimiestyön tukeminen on yksi keskeinen henkilöstöjohtamisen painopiste henkilöstöohjelmassa. Vuonna 2020 laadittiin esimiestyölle vuosikello sekä aloitettiin esimiestyön työkalupakin rakentaminen intraan. Työkalupakin tavoitteena on, että esimiehet saavat tukea omaan esimiestyöhönsä ajasta ja paikasta riippumatta.

Esimiespalaverit

Esimiesten yhteisiä kokoontumisia jatkettiin. Koronatilanteen vuoksi vuoden aikana järjestettiin vain yksi puolen päivän mittainen palaveri. Palavereissa keskityttiin ajankohtaisten asioiden lisäksi suorituslisäjärjestelmän arviointiin sekä työkyvyn/-hyvinvoinnin johtamisen kysymyksiin.

Esimiesten aamukahvit

Perinteisen esimiespalaverin rinnalle seurakunnassa käynnistyi vuonna 2019 henkilöstöpäällikön koollekutsuma *Esimiesten aamukahvit* -vertaisfoorumi, jonka tarkoitus on tarjota tukea esimiestyön yksinäisyyteen ja arjen esimiestyön tilanteisiin. Tunnin kestäviä aamukahvitapaamisia järjestettiin vuoden aikana yhteensä 11 kertaa.

Operatiivinen johtoryhmä

Seurakunnan operatiivinen johtoryhmä kokoontui vuoden 2020 aikana yhteensä 13 kertaa. Johtoryhmään kuuluvat kirkkoherra, hallintojohtaja, henkilöstöpäällikkö, kiinteistöpäällikkö sekä hautaus-toimen päällikkö. Talousasioiden käsittelyssä mukana kokouksissa on ollut taloussuunnittelija. Sihteerinä toimii seurakunnan hallintosihteeri. Lisäksi johtoryhmän kokouksiin osallistuu henkilöstön edustaja. Kokoukset ovat painottuneet kirkkoneuvoston esityslistalle menevien asioiden yhteiseen käsittelyyn.

Suunnittelutyöryhmä

Hengellisen toiminnan suunnittelua koordinoiva suunnitteluryhmä kokoontui 9 kertaa vuonna 2020. Ryhmään kuuluvat seurakunnallisen toiminnan johtavat viranhaltijat. Puheenjohtajana toimii kirkkoherra.

Esimieskoulutus

Vuodelle 2020 suunniteltu sisäinen muutosjohtamiskoulutus esimiehille ei toteutunut koronapandemian vuoksi. Esimiehiä on myös ohjattu/kannustettu osallistumaan kirkon omiin johtamiskoulutuksiin. Vuonna 2020 kirkon johtamiskoulutusohjelmassa oli kolme esimiestehtävissä toimivaa työntekijää (Kirjo II c/d).

5.4. Perehdyttäminen

Uuden työntekijän suunnitelmallinen perehdyttäminen on tärkeä osa henkilöstön kehittämistoimintaa. Perehdyttämisestä vastaa asianomainen esimies, jonka tehtävänä on suunnitella ja organisoida käytännön perehdyttämistoimenpiteet. Perehdyttämisen onnistumisen tueksi on laadittu yhteinen perehdyttämisohje sekä malli perehdyttämissuunnitelmasta. Palvelussuhteeseen liittyvä olennainen tieto on koottu kirjalliseen henkilöstöoppaaseen.

Myös työntekijän oma aktiivisuus työhön ja työympäristöön perehtymisessä on olennaisen tärkeää perehdytyksen onnistumiselle. Intrassa on runsaasti materiaalia omatoimista perehtymistä varten.

Perehdyttämismateriaalin päivitystyö on ollut työn alla, mutta sen valmistuminen viivästyi koronapandemian vuoksi. Tavoitteena on saada päivitystyö valmiiksi vuonna 2021. Päivityksessä kiinnitetään huomiota muun muassa it-ohjelmien/järjestelmien käyttöön liittyvään perehdyttämiseen. Lisäksi selkiytetään vastuunjakoja sekä esimiesten ohjeistusta perehdyttämisessä.

5.5. Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut kuuluvat seurakunnan johtamisjärjestelmään. Keskusteluissa käydään läpi työlle asetettuja tavoitteita ja niiden saavuttamista, työyhteisön ilmapiiriä sekä pohditaan henkilöstön osaamiseen ja ammatilliseen kehittymiseen liittyviä tarpeita. Myös työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin liittyvät kysymykset ovat esillä keskustelussa. Keskustelut käydään vähintään kerran vuodessa. Suorituslisäjärjestelmän käyttöönoton seurauksena kehityskeskustelun yhteydessä arvioidaan myös työntekijän työsuoritusta sekä asetetaan tavoitteet seuraavalle arviointijaksolle.

Kehityskeskusteluiden hallinnoinnissa käytetään KirkkoHR-järjestelmä, joka sisältää sähköiset lomakkeet kehityskeskusteluille ja työsuorituksen arvioinnille sekä tehtäväkuville. KirkkoHR mahdollistaa kehityskeskustelujen/osaamisen kehittämisen tehokkaamman ylläpidon ja hallinnoinnin. Palvelu mahdollistaa myös käytyjen keskustelujen ajantasaisen seurannan.

5.6. Työnohjaus

Lohjan seurakunnan työntekijöillä on mahdollisuus päästä työajalla tapahtuvaan työnohjaukseen. Työnohjaukseen hakeutumista on pyritty tukemaan erityisesti kehityskeskustelujen yhteydessä. Työnohjausta on haettu vuosittain henkilöstön koulutussuunnitelman yhteydessä.

Työnohjausta hyödynnetään erityisesti perheneuvonnassa ja sielunhoitotyötä sisältävissä tehtävissä (esim. diakoniatyö, sairaalasielunhoito) sekä myös esimiestyön tukena. Myös ryhmätyönohjausta on käytetty tukemaan työyksiköiden kehittämistoimintaa. Pääsääntöisesti työnohjauksessa hyödynnetään kirkon omaa työnohjausjärjestelmää, jolloin työnohjaus on maksutonta.

Työnohjaukseen käytettiin vuonna 2020 varoja yhteensä 3 376 euroa (vuonna 2019: 5 143 euroa euroa). Kulut syntyivät perheneuvonnan henkilöstön työnohjauksista, jotka hankitaan ulkopuolelta ja ovat maksullisia.

5.7. Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutuksella on ollut mahdollista suorittaa työn ohessa kasvatusta- ja ohjausalan perustutkinto, joka pätevöittää lastenohjaajan tehtävään. Oppisopimusta on käytetty myös suntion ammattitutkinnon suorittamisessa.

Vuonna 2020 kasvatusta- ja ohjausalan perustutkintoa suoritti oppisopimuksella kaksi määräraikaisessa työsuhteessa olevaa lastenohjaajaa.

6. Henkilöstön työkyky ja terveys

Työhyvinvoinnin kehittäminen on tärkeä osa Lohjan seurakunnan henkilöstöjohtamista. Henkilöstön työkykyyn ja työhyvinvointiin pyritään vaikuttamaan pitkäjänteisesti rakentamalla yhtenäisiä toimintamalleja sekä toteuttamalla hankkeita, joilla kehitetään työtä ja työskentelytapoja. Tärkeää on toimia ennalta ehkäisevästi, jotta työkykyongelmat havaitaan ja niihin puututaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

6.1. Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely toteutetaan kolmen vuoden välein. Seuraava kysely toteutetaan vuonna 2022. Aikaisemmissa kyselyissä on käytetty työterveyslaitoksen kehittämää ParTy-kyselyä. Viime vuosina useat seurakunnat ovat siirtyneet käyttämään eläkevakuutusyhtiö Kevan työhyvinvointikyselyä, joka on ilmainen. Vuoden 2022 kysely voitaneen myös Lohjan seurakunnassa toteuttaa Kevan kyselyä hyödyntäen.

6.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen lukumäärä oli vuonna 2020 yhteensä 2475 kalenteripäivää (v.2019: 1734 kalenteripäivää). Mukana luvuissa ovat kaikki vuoden 2020 aikana seurakunnan palveluksessa olleet, myös kausityöntekijät.

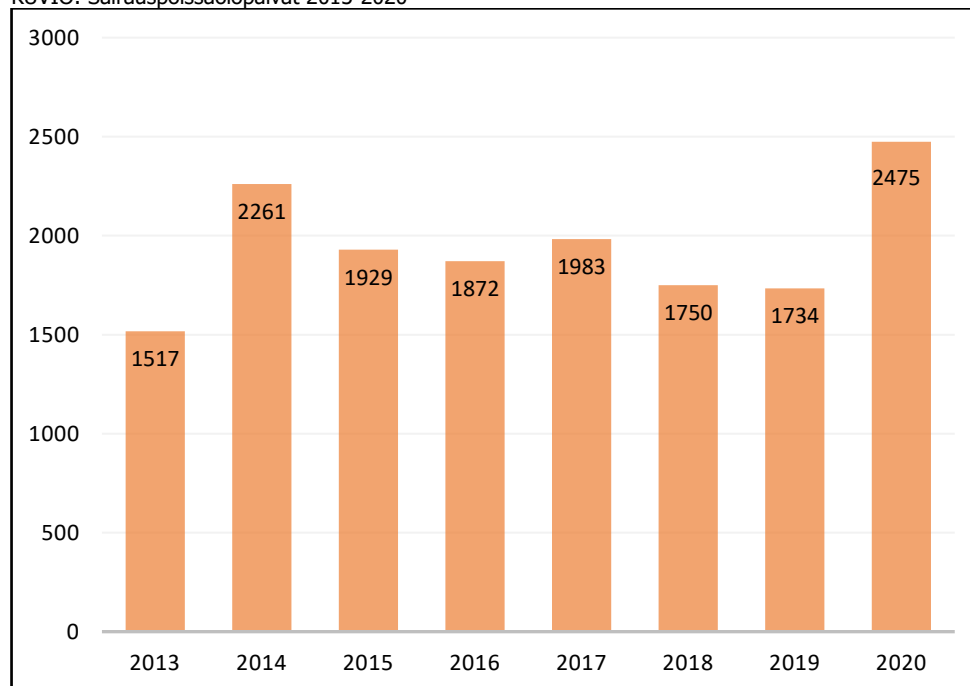
Henkilöä kohden sairauspoissaoloja oli keskimäärin 19,1 päivää/hlö (v. 2019; 13,26 päivää /hlö). Tavoitteena on ollut, että sairauspoissaoloja olisi alle 13 päivää/hlö, joten tätä tavoitetta ei saavutettu.

Sairauspoissaoloissa oli kasvua edelliseen vuoteen verrattuna 42,6 %. Kasvu selittyi muutamilla yksittäisillä hyvin pitkillä sairauspoissaoloilla.

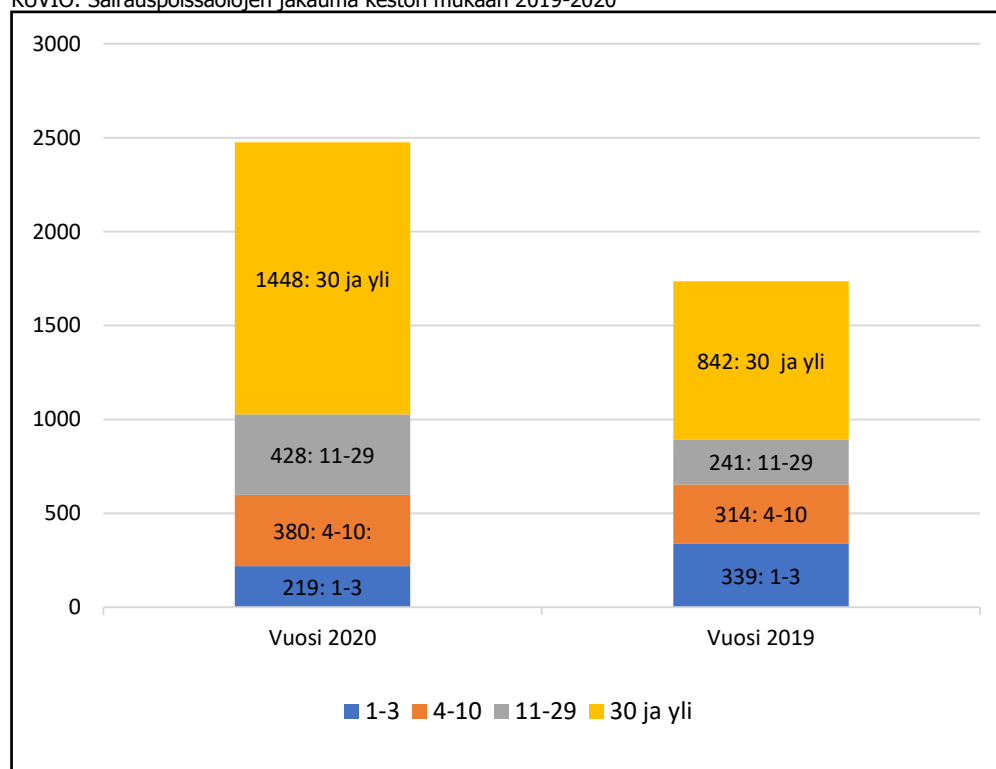
Terveysprosentti oli 46,7 %. Luku kuvaa ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden %määrää. Prosentti kasvoi edellisestä vuodesta, jolloin se oli 42,5 %.

Työtapaturmia henkilöstölle sattui vuoden 2020 aikana yhteensä 5 (v.2019; 13), joista sairauspoissaolopäivä aiheutui vain 1 pv (v. 2019; 41 pv).

KUVIO: Sairauspoissaolopäivät 2013-2020



KUVIO: Sairauspoissaolojen jakauma keston mukaan 2019-2020



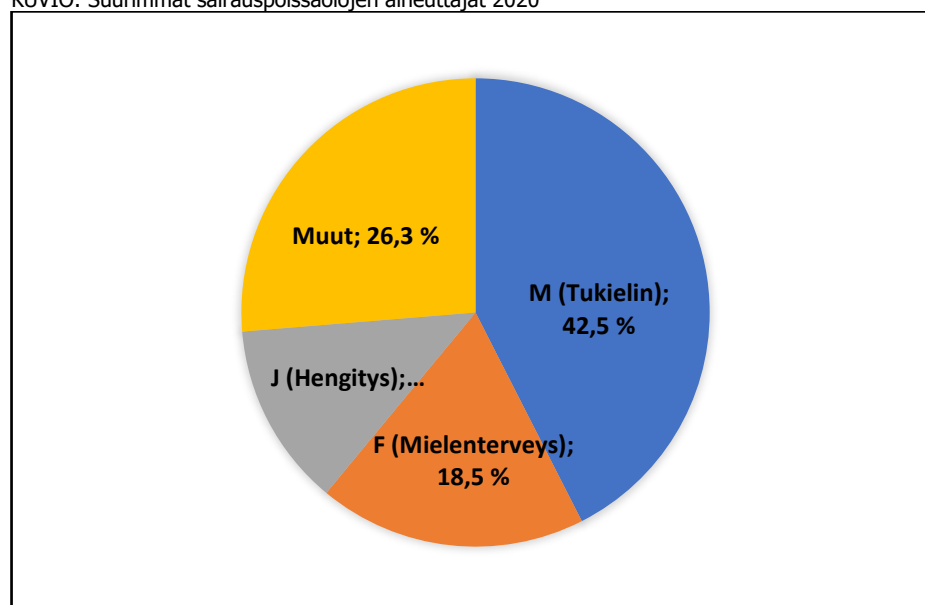
Myönnettyistä sairauslomista valtaosa oli lyhyitä 1-3 päivän mittaisia. Ne muodostivat noin 9 % kaikista sairauspoissaolopäivistä. Osuus laski edellisistä vuosista. Suurin osa, 59 %, sairauspoissaolopäivistä syntyi pitkistä, yli 30 päivän poissaoloista. Niiden osuus kasvoi merkittävästi.

Osa-sairauspoissaolopäiviä oli muutamalla henkilöllä ja niistä kertyi yhteensä 529 kalenteripäivää (v. 2019: 303 päivää). Osa-sairauspoissaolojen määrä on viime vuosina kasvanut. Sitä käytetään erityisesti pitkien sairauspoissaolojen yhteydessä työhön paluun tukena.

Mehiläisen työterveyden tilastojen mukaan eniten sairauslomapäiviä vuonna 2020 aiheutui tuki- ja liikuntaelinten sairauksista (42,5 %) ja mielenterveyteen liittyvistä syistä (18,5 %). Tuki- ja liikuntaelinten sairauksista johtuvat poissaolot lisääntyivät edellisestä vuodesta erityisesti yli 50-vuotiaiden kohdalla. Mielenterveyteen liittyvät diagnoosit sen sijaan olivat laskusuunnassa.

Kevan tilastojen mukaan kirkon alalla mielenterveyden häiriöt ovat yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy ja tuki- ja liikuntaelinten sairaudet toiseksi yleisin syy.

KUVIO: Suurimmat sairauspoissaolojen aiheuttajat 2020



6.3. Työkyvyn tuen toimintamalli

Sairauspoissaolojen hallinnassa onnistumisen edellytyksenä on toimiva yhteistyö työterveyshuollon kanssa. Yhteistyötä helpottavat yhteisesti sovitut toimintamallit.

Lohjan seurakunnassa on käytössä *varhaisen tuen toimintamalli*. Sen tarkoituksena on pyrkiä ratkaisemaan työkykyongelmia ja ottamaan asioita aktiivisesti puheeksi jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Toimintamalli kerrataan vuosittain esimiesten ja henkilöstön kanssa.

Henkilöstöpalvelut ja työterveyshuolto tukevat esimiehiä varhaisen tuen toimintamallin käytössä ja työntekijöiden työkyvyn tukemisessa. Työntekijöiden työolosuhteita on helpotettu mm. työpaikalla tehdyillä järjestelyillä, joita ovat työaikaan, työn sisältöön ja ergonomiaan liittyvät asiat. Mikäli työntekijän toimenpiteet eivät ole olleet riittäviä, vaihtoehtoja on pohdittu työterveysneuvottelussa yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työntekijöitä on ohjattu Kevan ammatilliseen kuntoutukseen. Hyviä kokemuksia on saatu erityisesti Kevan rahoittaman työkokeilun hyödyntämisestä töihin paluun yhteydessä. Työn pysyvä muokkaaminen ja

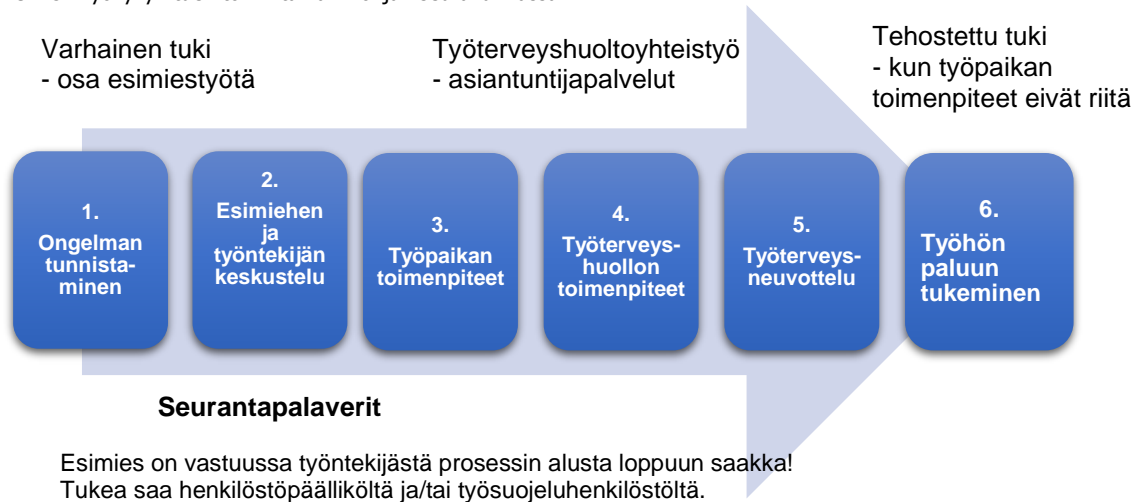
siirtyminen toiseen tehtävään työkyvyn ylläpitämiseksi on ollut haasteellista tehtävien erilaisten pätevyysvaatimusten sekä työyhteisön pienen koon vuoksi.

Seurakunnan työntekijöitä on ohjattu aktiivisesti terveystarkastusten ja työterveyshuollon sairaanhoitokäyntien perusteella myös varhaiskuntoutukseen. Vuonna 2020 Kelan tukemaan varhaiskuntoutukseen osallistui yksi työntekijä. Kuntoutusaika on palkallista työ- ja virkaehtosopimuksen puitteissa.

Työterveyshuollon rooli työkyvyn tukemissa kasvaa sairauspoissaolojen pitkittyessä. Työterveyshuoltoyhteistyön keskeisenä tavoitteena on pitkittyvien sairauspoissaolojen tehokas hoito ja ennen aikaisen eläköitymisen ehkäisy sekä lääkinällisen sekä ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden nopea käynnistäminen.

Työterveysneuvotteluja työntekijän, työterveyshuollon ja työnantajan kesken käytiin vuoden 2020 aikana yhteensä 10. Neuvottelujen määrä on viime vuosina lisääntynyt.

KUVIO: Työkyvyn tuen toimintamalli Lohjan seurakunnassa



6.4. Työterveyshuolto

Lohjan seurakunta kustantaa henkilöstölleen lakisääteistä työterveyshuoltoa huomattavasti kattavammat työterveyshuollon palvelut. Palveluihin kuuluvat ennaltaehkäisevän toiminnan lisäksi myös yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut tutkimuksineen sekä erikoislääkärin konsultaatiot työ- ja toimintakyvyn arvioinnissa. Palveluihin kuulu myös fysikaalinen hoito (1-5 käyntiä/vuosi) sekä 1-3 vastaanottokäyntiä työpsykologilla. Vuodesta 2019 käytössä on ollut myös työfysioterapeutin akuuttivastaanotto.

Työterveyshuollon palvelun tuottajana toimii Mehiläinen Oy. Työntekijä ja työterveyshuolto pitävät kaksi kertaa vuodessa ohjausryhmäpalaverin, jossa käydään läpi työterveyshuollon tunnuslukuja ja asetetaan tavoitteita yhteistyön ja toimintojen kehittämiseksi. Lisäksi henkilöstöpäällikkö tapaa säännöllisesti työterveyshuollon tiimiä operatiivisissa tapaamisissa.

Työterveyshuollon toimintaa ohjaa yhdessä laadittu toimintasuunnitelma, joka tarkistetaan vuosittain. Painopiste on ennaltaehkäisevässä ja työkykyä ylläpitävässä toiminnassa, esimerkiksi työpaikkaselvitysten toteuttamisessa, sairauspoissaoloseurannassa ja esimiestyön tukemisessa.

Vuonna 2020 työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä ei toteutettu lainkaan koronatilanteen vuoksi. Kaikille avoin työfysioterapeutin vetämä niska-hartiaryhmä voitiin toteuttaa alkusyksyllä. Ryhmään osallistui 11 henkilöä eri työaloilta. Lisäksi työterveyshuolloilta saatiin tukea

koronakriisin hoitamiseen. Esimiehille järjestettiin Mehiläisen työterveyslääkärin vetämä koulutus tuvallisesta töihin paluusta koronarajoituksia purettaessa keväällä 2020.

Työterveyshuollon kustannukset

Vuonna 2020 työterveyshuollon kokonaiskulut olivat yhteensä **109 329** euroa (v. 2019: 104 080 euroa). Koronatestien (Covid19-testit) osuus kustannuksista oli 10 458 euroa. Kuluissa on mukana Mehiläisen työterveyshuollon kulujen lisäksi Mehiläisestä hankitun ryhmätyönohjauksen kulut sekä näyttöpäätelasien (3 kpl) hankintakulut.

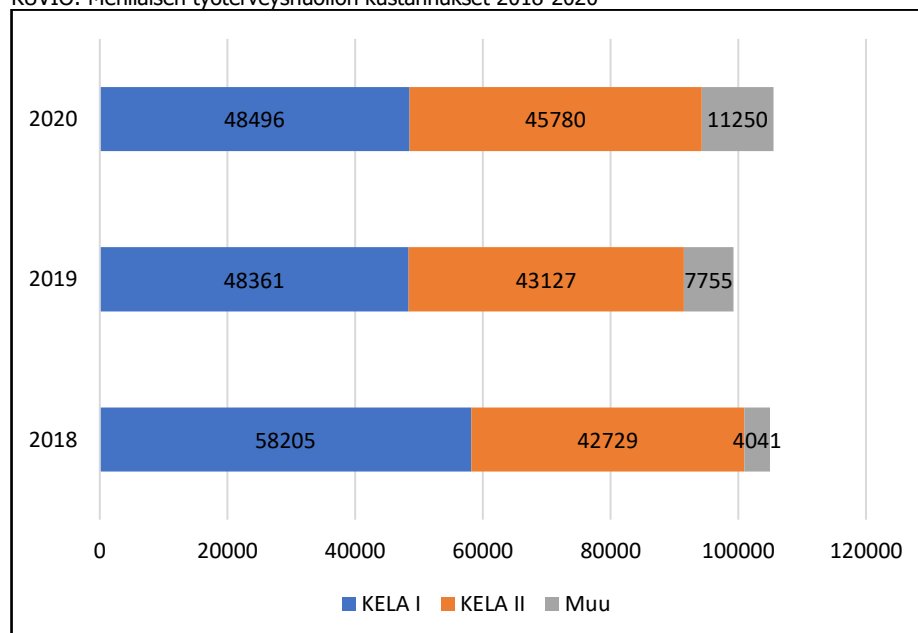
Henkilöä kohden Mehiläisen työterveyshuollon kustannukset olivat 811 euroa. Tavoitteeksi on asetettu, että työterveyshuollon kustannukset olisivat alle 600 €/hlö/vuosi. Tätä tavoitetta ei vielä saavutettu.

Kustannukset painottuivat ennaltaehkäisevään toimintaan ja varhaiseen tukeen (KL I). Työterveyshuollon kuluista saatiin Kelalta korvausta 31 466 euroa vuoden 2019 kulujen perusteella.

TAULUKKO: Työterveyshuollon kustannukset 2018-2020

	Kokonais- kustannukset €	Kustannukset/ hlö €	Kela-korvaus €
v. 2018	106 307	792	31 694
v. 2019	104 080	750	31 466
v. 2020	109 329	811	32 000 (arvio)

KUVIO: Mehiläisen työterveyshuollon kustannukset 2018-2020



6.5. Perhevapaiden ja muiden virka-/työvapaiden käyttö

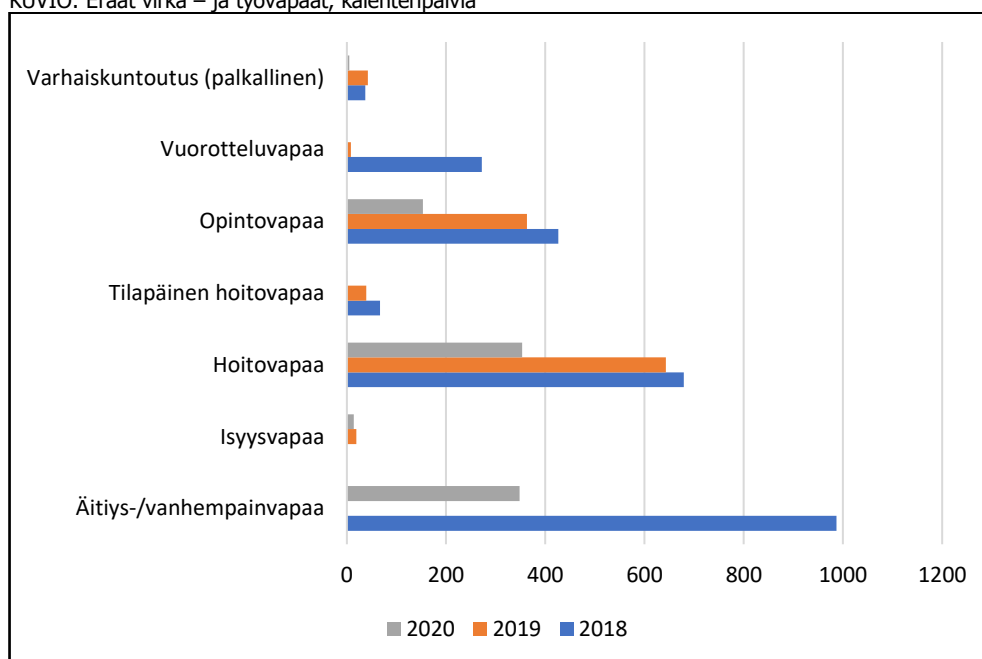
Lohjan seurakunnassa suhtaudutaan joustavasti henkilöstön elämäntilanteen vaatimiin virka- ja työvapaisiin. Vapaiden kokonaismäärä laski huomattavasti edellisistä vuodesta. Laskua oli sekä perhevapaissa että opinto- ja vuorotteluvapaissa. Myös varhaiskuntoutukseen käytetyt päivät laskivat. Koronan vaikutus näkyy erityisesti tilapäisten hoitovapaiden kohdalla.

Koronan vuoksi lomarahavapaata hyödynnettiin huomattavasti aikaisempaa enemmän. Lomarahavapaalla vuoden aikana oli yhteensä 17 henkilöä ja näistä kertyi päiviä yhteensä 167 kalenteripäivää (121 työpäivää).

TAULUKKO: Eräät virka/työvapaat

	2018			2019			2020		
	N	M	Pv	N	M	Pv	N	M	Pv
Äitiys-/vanhempainvapaa	3	-	987	-	-	0	2	-	348
Isyysvapaa	-	-	-	-	1	19	-	2	14
Hoitovapaa	3	-	679	2	-	643	2	-	353
Tilapäinen hoitovapaa	14	1	67	13	1	39	1	-	1
Opintovapaa	2	1	426	2	1	363	2	-	153
Vuorotteluvapaa	1	1	272	-	1	8	-	-	-
Varhaiskuntoutus (palkallinen)	3	-	37	3	-	42	1	-	5
YHTEENSÄ	26	3	2468	20	4	1114	8	2	874

KUVIO: Eräät virka – ja työvapaat, kalenteripäiviä



6.6. Työsuojelu ja yhteistoiminta

Työsuojeluun liittyvät asiat on hoidettu ja vastuu niistä kannettu ensisijaisesti kussakin toimipisteessä. Tarvittaessa yhteyttä on voinut ottaa työsuojelupäällikköön ja työsuojeluvaltuutettuihin, joiden tehtävänä on työturvallisuuteen liittyvien asioiden koordinointi.

Työsuojelutoiminnan yleiset periaatteet on kirjattu työsuojelun toimintaohjelmaan. Työturvallisuus- ja työsuojelukoulutusta järjestetään keskitetysti henkilöstöpalveluiden ja kiinteistöpalveluiden kautta (ensiavun peruskoulutukset, puhejudo, yksintyöskentely, alkusammutuskoulutus) sekä työalojen itse järjestäminä (tulityökorttikoulutus, hygieniapassikoulutus).

Työsuojeluorganisaatioon kuuluvat työsuojelupäällikkö ja kaksi työsuojeluvaltuutettua, joille molemmille on valittu kaksi varavaltuutettua.

Edustuksellista yhteistoimintaa varten seurakunnassa on yhteistyötoimikunta, johon kuuluu 7 varsinaista jäsentä. Henkilöstöä toimikunnassa edustavat kaksi työsuojeluvaltuutettua sekä kolme

pääsopijajärjestöjen päaluottamusmiestä. Työntajaa toimikunnassa edustavat työsuojelupäällikkö (henkilöstöpäällikkö) ja kirkkoherra. Lisäksi kokoukseen osallistuivat kutsuttuina sihteeri sekä hallintojohtaja. Toimikunta käsittelee laajakantoisia, koko henkilöstöä koskevia kirkon yhteistoimintasopimuksen piiriin kuuluvia asioita.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2020 aikana yhteensä 10 kertaa, mikä on huomattavasti tavallista enemmän. Yhteistoiminnan tarvetta lisäsi koronapandemia, jonka henkilöstövaikutuksia käsiteltiin laaja-alaisesti toimikunnassa. Yhteistoiminnassa käsiteltiin vuoden aikana myös työntajan valmistelemat / päivittämät seuraavat ohjeet ja suunnitelmat:

- Henkilöstön merkkipäiväsääntö
- Harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden myöntämisen periaatteet
- Kertapalkkion maksamisen periaatteet
- Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Vuoden aikana käytiin toimintaympäristön muutoksesta johtuneet yhteistoimintaneuvottelut tehtävänkuvamuutoksista kirkkoherranvirastolla ja varhaiskasvatuksessa.

Vuonna 2020 koko henkilöstön yhteisiä kokoontumisia ei voitu koronan takia järjestää. Sisäistä tiedotusta yhteistoimintaan liittyvistä asioista ja muista ajankohtaisista henkilöstöasioista hoidettiin sähköpostitse kirjallisilla tiedotteilla.

6.7. Liikunta- ja virkistystoiminta

Yhteistyötoimikunnan alaisuudessa toimii virkistystoimikunta, jonka tehtävänä on ideoida ja organisoida henkilökunnan yhteistä liikunta- ja virkistystoimintaa. Toiminnan tarkoituksena on vahvistaa henkilöstön työhyvinvointia ja yhteisöllisyyden kokemusta. Virkistystoimikunta kokoontui vuonna 2020 kolme kertaa. Toimikunnan kokouksiin osallistui aktiivisesti 4-6 henkilöä eri työaloilta.

Kaikki virkistystoimikunnan vuodelle 2020 suunnittelemaat yhteisölliset virkistystapahtumat jouduttiin koronan vuoksi perumaan. Perinteisesti vuosittain on toteutettu kaksi koko henkilölle tarkoitettua virkistystapahtumaa/retkeä. Lisäksi on järjestetty keilausta, teatterikäynti tai muu kulttuuritapahtuma sekä yhteinen jouluaateria.

Peruuntuneen jouluaaterian/-hartauden tilalla järjestettiin virtuaalinen jouluhartaus Teamsissa. Lisäksi henkilöstölle annettiin joululahjana herkkukassi, jonka otti 112 henkilöä.

Virkistystoimikunta huolehti myös henkilöstön virkistyskäyttöön tarkoitetun Oravannokan leirikeskukseen sekä Heponiemen mökkien vuokraamisesta. Kesän aikana Oravannokkaa vuokasi 19 henkilöä ja Heponiemen mökkejä 3 henkilöä.

Omaehtoisen liikunta- ja kulttuuriharrastuksen tukeminen

Yhteisöllisten tapahtumien lisäksi työnantaja on tukenut myös työntekijöiden omaehtoista liikunta- ja kulttuuriharrastusta. Käytössä ovat Eazybreak-mobiilisetelit liikunta- ja kulttuuriedun järjestämisessä. Liikunta- ja kulttuuriedun määrä on 320 euroa/henkilö kalenterivuodessa, josta vähennetään 20 % omavastuuosuus suoraan palkasta.

Eazybreak-mobiiliseleitä käytettiin liikuntaan 71 % ja kulttuuriin 29 %. Liikunta- ja kulttuurietua käytti vuoden 2020 aikana yhteensä 67 henkilöä. Varoja etuun käytettiin yhteensä 16 691 euroa.

6.8. Henkilöstön muistaminen

Henkilöstön ja luottamushenkilöiden huomioimiseen liittyvät käytännöt on kirjattu merkkipäiväohjeistukseen. Ohjeistus päivitettiin vuonna 2020.

Henkilökuntaa muistetaan henkilön mukaan valittavalla lahjalla 50- ja 60-vuotispäivinä, täysien palvelusvuosien täytyessä (10, 20, 30 ja 40 vuoden palvelu) sekä palvelussuhteen päättyessä. Syntymäpäivälahjan ja läksiäislahjan arvo on 30-200 euroa palvelusajasta riippuen. Palveluvuosilahjan arvo on 150-600 euroa. Vuonna 2020 syntymäpäivälahja annettiin neljälle henkilölle ja palveluvuosilahja kuudelle henkilölle.

Lisäksi henkilöstö valitsee vuosittain keskuudestaan vuoden työntekijän. Vuonna 2020 vuoden työntekijän äänestystä ei koronan vuoksi järjestetty.

6.9. Työpaikkaruokailu

Lounasedun järjestämisessä käytössä on sähköiset Eazybreak-mobiilisetelit. Työntekijä maksaa edusta verottajan hyväksymän verotusarvon. Työntekijän maksettavaksi jäävä osa vähennetään suoraan palkasta. Edun arvo vuonna 2020 oli 6,80 €/ateria. Vuonna 2020 lounasetua käytti yhteensä 74 henkilöä (v. 2019: 87 henkilöä).

6.10. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on osa henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämistä. Vuonna 2020 laadittiin ja hyväksyttiin uudistettu henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Siinä kuvataan ja arvioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilannetta seurakunnan työyhteisössä ja esitetään toimenpiteitä ja tavoitteita, joilla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käytännössä toteutetaan ja edistetään osana hyvää henkilöstöjohtamista. Keskeiset toimenpiteet liittyvät asenteisiin, perehdyttämiseen, työhyvinvoinnin ja työolojen kehittämiseen, tiedonkulkuun sekä hyvään kohteluun työpaikalla.

6.11. Spiritualiteetin vaaliminen

Kirkon työssä jaksamisessa tärkeää on myös työntekijän oman ja työyhteisön hengellisyyden vaaliminen. Lohjan seurakunta on tukenut henkilöstön osallistumista hiljaisuuden retriitteihin tai muihin työntekijän omaa hengellisyyttä vahvistaviin tapahtumiin maksamalla osallistumismaksun retriitteihin/tapahtumiin. Osallistuminen on tapahtunut työntekijän omalla ajalla. Retriitteihin on osallistunut vuosittain muutama työntekijä.

7. Yhteenveto ja tulevaisuuden kehitysnäkymiä

Vuosi 2020 jää historiaan koronapandemian alkuvuotena. Tällä hetkellä (keväällä 2021) eletään edelleen korona-aikaa ja seurakunnan toiminnassa on voimassa monia rajoituksia. Myös etätyöskentely jatkuu nyt jo toista vuotta. Koko väestön kattavat rokotukset ovat käynnistyneet, mikä luo toivoa koronan hellittämisestä tulevina kuukausina.

Seurakunnan henkilöstö on selvinnyt ensimmäisestä koronavuodesta kokonaisuutta arvioiden erittäin hyvin. Korona haastoi henkilöstön etsimään ja omaksumaan nopeasti uusia toimintatapoja ja sähköisiä työvälineitä. Siinä onnistuttiin hyvin. Kriisin pitkittyessä yhä useampi on kokenut etätyöskentelyn ja etäpalaverit myös uuvuttavina ja tarve yhteisöllisyyden kokemiselle on selkeästi lisääntynyt. Keskeiseksi on noussut kysymys työhyvinvoinnin

ylläpitämisestä etätyössä. Etätyön johtamiseen ja koronakriisin jälkihoitoon etsitään keinoja yhdessä Mehiläisen työterveyshuollon kanssa.

Koronatoimien ohella henkilöstötyössä jatkettiin edellisenä vuonna käynnistynyttä henkilöstöhallinnon ohjeistusten ja suunnitelmien päivitystyötä. Vuoden aikana laadittiin muun muassa kertapalkkion periaatteet ja henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma Vuodelle 2021 päivitettäväksi jäi työsuojelun toimintaohjelma sekä perehdyttämissuunnitelma. Koronakriisi synnytti tarpeen laatia myös yhteiset periaatteet etätyölle. Etätyöohje valmistuu vuoden 2021 loppuun mennessä.

Henkilöstössä tapahtui edellisvuosien tapaan paljon liikehdintää. Henkilöstön ikärakenteen vuoksi eläkkeelle siirtyvien määrä kasvoi edellisestä vuodesta, mikä lisäsi lähtövaihtuvuutta. Henkilöstöä siirtyi myös toisen työntekijän palvelukseen. Lähivuosina eläköitymistä tapahtuu edelleen varsin runsaasti, mikä antaa mahdollisuuden henkilöstömäärän supistamiseen ilman irtisanomisia sekä eläkepoistuman hyödyntämisen henkilöstörakenteen ja toiminnan kehittämisessä.

Avoimeksi tulleet virat ja toimien täytön tarpeellisuutta on arvioitu viime vuosina entistä kriittisemmin ja etsitty aktiivisesti mahdollisuuksia tehtävien uudelleen muotoiluun ja resurssien suuntaamiseen. Vuonna 2020 jätettiin täyttämättä yksi toimistosihteerin virka. Lisäksi tehtävänkuvia muokattiin ja kehitettiin usealla työalla vastaamaan toiminnan muuttuneita tarpeita.

Vuonna 2020 sairauspoissaolot olivat 19,1 pv/hlö, kasvua edelliseen vuoteen nähden 5,8 pv/hlö. Kasvua selittää pitkälti muutamat erittäin pitkät sairauspoissaolot. Luvut haastavat miettimään keinoja pitkien sairauslomien ennalta ehkäisyyn ja työkyvyttömyysriskin vähentämiseksi erityisesti vanhemmissa ikäryhmissä. Tähän on jo asetettu tavoitteita ja suunniteltu konkreettisia toimenpiteitä työterveyshuollon kanssa. Eläkevakuutusyhtiö Kevan ja työterveyshuollon kanssa on toteutettu yhteistyötapaaminen vuoden 2021 alussa, jonka tarkoituksena oli tiivistää yhteistyötä työkykyprosesseissa.

Vuonna 2019 hyväksytty henkilöstöohjelma on auttanut suuntaamaan henkilöstöjohtamista ja käytännön henkilöstötyötä tällä hetkellä välttämättömiin asioihin. Ohjelmassa määritellyjä tavoitteita edistettiin vuonna 2020 monin eri tavoin. Koronaepidemia asetti henkilöstöjohtamiselle uusia ja yllättäviä haasteita erityisesti osaamisen kehittämiseen (digiosaaminen), esimiesmiestyöhön sekä yhteisöllisyyden kehittämiseen.

Tulevina vuosina henkilöstöohjelman tavoitteissa korostuu ennakoivan henkilöstösuunnittelun kehittäminen. Toimintaympäristön muutos sekä talouden haasteet edellyttävät henkilöstövoimavarojen entistä kriittisempää tarkastelua niin määrän kuin laadun osalta. Muutosten onnistuminen kytkeytyy pitkälti henkilöstökäytäntöihin, joiden avulla määritellään uusien/muuttuvien tehtävien ja toimintojen vaatima henkilöstövahvuus, työnkuvat ja osaaminen. Samalla tulee suunnitelmallisesti huolehtia siitä, että henkilöstön työkyky ja työn ilo säilyvät.

YHTEENVETO KESKEISISTÄ TUNNUSLUVUISTA					
	2018	2019	2020	Muutos	
Koko henkilöstö htv	130,58	130,85	126,87	-3,98	- 3,0 %
Vakinainen henkilöstö htv	93,65	95,17	91,60	-3,57	- 3,75 %
Koko henkilöstö, lkm 31.12.	122	122	118	-4	-3,3 %
Osa-aikaisia	13	16	12	-4	-25 %
Henkilöstön keski-ikä	49,1	49,6	50,1	0,5	1 %
Eläkkeelle jääneet, lkm	5	2	7	5	250 %
Vakinaisen henkilöstön tulovaihtuvuus %	4,8 %	9,2 %	9,6 %	0,4	4,3 %
Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus %	6,8 %	5,6 %	11,5 %	5,9	105,4 %
Avoimia vakinaisia tehtäviä	9	6	8	2	25 %
Hakijoita/tehtävä	18,7	11,0	14,9	3,9	35,5 %
Henkilöstökulut, 1000 €	5 146	5 267	5 124	143	-2,7 %
Henkilöstökulujen osuus verotuloista %	57,44 %	58,78 %	56,09 %	-2,69	-4,6 %
Kokoaikaisen henkilöstön keskiansio €/kk	2 856	2 871	2 951	80	2,8 %
Sairauspoissaolot, pv	1 750	1 734	2 475	741	42,7 %
Sairauspoissaolot, pv/hlö	13,09	13,23	19,10	5,87	44,4 %
Työterveyshuollon kustannukset	106 307	104 080	109 329	5 249	5,0 %
Koulutukseen osallistumispäivät	145	194	171	-23	- 11,9 %
Koulutuskorvaukseen oikeuttavat päivät	112	134	104	-30	- 22,4 %
Koulutuksen osallistuneiden osuus koko henkilöstöstä	47,7 %	49,5 %	36,4 %	-13,1	- 26,5 %
Koulutuskustannukset	31 393	39 524	25 361	- 14 163	-35,8 %