



LOHJAN SEURAKUNTA[†]



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2022

Yhteistyötoimikunta 25.4.2023
Kirkkoneuvosto 16.5.2023
Kirkkovaltuusto 30.5.2023

Sisällys

1. Saatteeksi	3
2. Henkilöstöohjelman linjaukset	4
3. Henkilöstövoimavarat	5
3.1. Henkilöstön määrä	5
3.2. Henkilöstö tehtäväryhmittäin	7
3.3. Ikä- ja sukupuolijakauma	8
3.4. Eläkkeelle siirtyminen	10
3.5. Palvelusuhteiden kesto ja henkilöstön vaihtuvuus	11
3.6. Vapaaehtoiset ja 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 esihenkilötyön kehittäminen	19
5.4. Perehdyttäminen	20
5.5. Kehityskeskustelut	20
5.6. Työnohjaus	20
5.7. Oppisopimuskoulutus	20
6. Henkilöstön työkyky ja terveys	21
6.1. Työhyvinvointikysely	21
6.2. Sairauspoissaolot	22
6.3. Työkyvyn tuen toimintamalli	24
6.4. Työterveyshuolto	25
6.5. Perhevapaiden ja muiden virka-/työvapaiden käyttö	26
6.6. Työsuojelu ja yhteistoiminta	26
6.7. Liikunta- ja virkistystoiminta	27
6.8. Henkilöstön muistaminen	29
6.9. Lounasetu	29
6.10. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen	29
6.11. Spiritualiteetin vaaliminen	30
7. Yhteenvedo ja tulevaisuuden kehitysnäkymiä	30

Kannen kuva (tiedotussihteeri Leena Anttila): Diakoniatiimi 150-juhlavuoden tunnelmissa vuonna 2022

1. Saatteeksi

Lohjan seurakunnassa on laadittu henkilöstökertomus vuodesta 2006 alkaen. Henkilöstökertomus täydentää toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Tavoitteena on antaa seurakunnan luottamushenkilöille, johdolle ja henkilöstölle tietoa päätöksenteon ja henkilöstön kehittämistyön pohjaksi. Tunnuslukujen perusteet on määritelty kirkkohallituksen ohjeen mukaisesti ja ne ovat valtakunnallisesti vertailukelpoisia.

Henkilöstökertomus sisältää myös kuvauksen vapaaehtoistoiminnasta (kohta 3.6, s.13). Tavoitteena on tuoda esille vapaaehtoisten seurakuntalaisten kasvava merkitys ja rooli palkatun henkilöstön rinnalla seurakunnan toiminnan toteuttajina sekä seurakuntayhteisön tasavertaisina jäseninä.

Yleiskatsaus vuoteen 2022

Kesällä 2022 koronarajoituksia purettiin ja paluu kohti normaalimpaa arkea vihdoinkin käynnistyi. Työkavereita ja seurakuntalaisia voitiin jälleen kohdata yhteisissä tiloissa. Vaikka korona-aika opettikin meitä hyödyntämään etätyötä ja -palavereita, aidot kohtaamiset työpäivän aikana on koettu edelleen tärkeiksi ja merkityksellisiksi.

Koronavuodet sekä helmikuussa 2022 syttynyt Ukrainan sota ovat koetelleet työntekijöiden henkisiä voimavaroja. Henkilöstöpalveluissa panostettiin tämän vuoksi erityisen paljon työhyvinvoinnin edistämiseen. Yhteistyössä Mehiläisen työterveyshuollon kanssa toteutettiin työkykyjohtamisen valmennusohjelma esihenkilöille sekä suuren suosion saanut keuhonhuolto-/rentoutusryhmä. Olemassa olevia työhyvinvoinnin toimintamalleja kerrattiin henkilöstön kanssa. Etätyölle laadittiin yhteiset periaatteet, jotka mahdollistavat etätyön rajoitetusti myös normaalioloissa. Työhyvinvoinnin teemavuosi päättyi syksyllä toteutettuun työhyvinvointikyselyyn ja sen tulosten käsittelyyn työyhteisössä.

Yhteisöllistä virkistystoimintaa järjestettiin korona-ajan jälkeen varsin runsaasti. Syksyllä toteutettu koko henkilöstön työyhteisöretki suuntautui Sakun ystävyysseurakuntaan ja Pärnuun. Myös sisäistä henkilöstökoulutusta järjestettiin tavallista enemmän, kun aikaisemmille vuosille suunniteltuja koulutuksia voitiin toteuttaa. Merkittävä koulutushanke oli sisäisenä koulutuksena järjestetty *Polku-vauvasta aikuiseksi seurakunnan yhteydessä* -toimintamallin käynnistämiseen liittynyt koulutus.

Henkilöstöhallinnon tietojärjestelmiä on viime vuosina kehitetty kokonaisuuskirkon tasolla. Joulukuussa 2022 otettiin käyttöön uusi KirkkoRekry-järjestelmä, joka korvasi rekrytointien osalta aikaisemman KirkkoHR-järjestelmän. Lisäksi vuoden lopussa tehtiin päätös kokonaisvaltaisen HR-järjestelmän hankinnasta, jonka kirkkohallitus on kilpailuttanut osana ns. Kipa2-hanketta. Järjestelmän käyttöönotto toteutuu keväällä 2024.

Kirkon alalla on paineita palkkauksen kehittämiseen nykyistä kilpailukykyisemmäksi. Vuonna 2022 palkkoihin tehtiin 2 %:n sopimuskorotukset ja henkilöstömenot nousivat 5,5 %. Uusi virka- ja työehtosopimus 2023–25 nostaa peruspalkkoja yleisen linjan mukaisesti 5 % 1.4.2023 alkaen. Parhaillaan neuvotellaan vuoden 2024 korotuksista. Henkilöstökulujen kasvu haastaa seuraamaan henkilöstön määrää aikaisempaa tarkemmin.



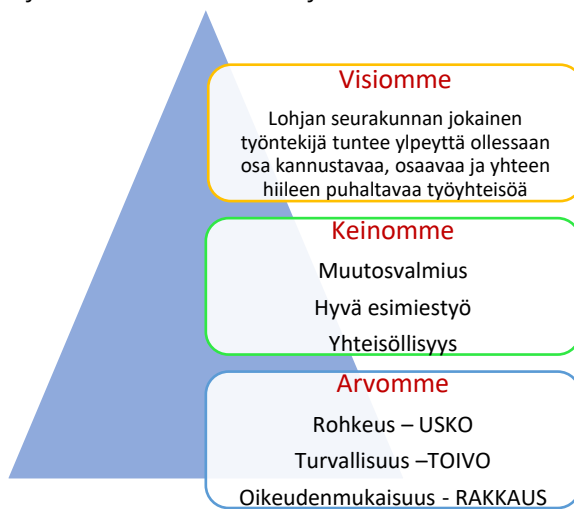
Kuva (Sampo Luukkonen): Kirkkoherra Juhani Korte ja tulkkina toiminut kausityönjohtaja Tiina Kubbi sekä Sakun seurakunnan pastori Magne Molster. Koko henkilöstön työyhteisöretkellä vierailtiin Sakun seurakunnassa syyskuussa 2022. Työkavereiden kohtaamisesta iloittiin koronavuosien jälkeen.

2. Henkilöstöohjelman linjaukset

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. Henkilöstöohjelma pyrkii selkiyttämään työntajan ja koko henkilöstön tavoitteita ja vastuita siitä, millainen työpaikka Lohjan seurakunta on. Henkilöstöohjelmassa asetettuja tavoitteita konkretisoidaan vuosittain toimenpiteiksi talousarvoon sisältyvässä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa.

Henkilöstökertomuksessa raportoidaan tavoitteiden toteutumisesta koko organisaation tasolla. Toteutumista seurataan myös kolmen vuoden välein toteutettavassa työhyvinvointikyselyssä sekä yksilötasolla kehityskeskusteluissa.

KUVIO: Lohjan seurakunnan henkilöstöohjelma 2020-2023



TAULUKKO: Henkilöstöohjelman painopisteet ja toimenpiteet 2020-2023

Painopiste	Toimenpiteet 2020-2023
Muutosvalmiuden varmistaminen	<ul style="list-style-type: none"> Laaditaan henkilöstösuunnitelma vuosittain osana talousarviota ja kehitetään pidemmän tähtäimen ennakoivaa henkilöstösuunnittelua Laaditaan vuosittain henkilöstön koulutussuunnitelma, jossa arvioidaan henkilöstön osaamista ja ennakoidaan tulevia osaamistarpeita Tarkistetaan tehtävänkuvaukset vuosittain kehityskeskusteluissa Kehitetään työtehtäviä ja työvälineitä tulevaisuuden tarpeita vastaavaksi Lisätään henkilöstön joustavaa käyttöä eri työalojen välillä Lisätään muutosjohtamisen osaamista
Esimiestyön tukeminen	<ul style="list-style-type: none"> Kootaan intraan helposti löydettäväksi ja käytettäväksi esimiestyössä tarvittavia työkaluja (esimiehen työkalupakki) Jatketaan säännöllisiä esimiesten aamukahvipalavereita (vertaisfoorumi) ja esimiespalavereita Järjestetään säännöllisesti esimiesten ja työterveyshuollon tiimin tapaamisia Järjestetään esimiehille koulutusta mm. työhyvinvoinnin johtamisessa ja muutosjohtamisessa Tehostetaan henkilöstöjohtamista tukevien HR-järjestelmien käyttöä Uudet esimiehet perehdytetään hyvin esimiestehtäviin
Yhteisöllisyyden vahvistaminen	<ul style="list-style-type: none"> Kehitetään/päivitetään olemassa olevia perehdyttämismateriaaleja ja uuden työntekijän työhönopastuksen käytäntöjä Järjestetään työyhteisötaitoihin ja vuorovaikutukseen liittyvää koulutusta Edistetään vuorovaikutteista viestintää (kuuntelu & läsnäolo) Jatketaan yhteisöllisten liikunta- ja virkistystapahtumien järjestämistä

3. Henkilöstövoimavarat

3.1. Henkilöstön määrä

Lohjan seurakunnan henkilöstön määrä vuoden 2022 lopussa oli yhteensä 114 henkilöä (v. 2021: 115), joista vakinaisessa palvelussuhteessa oli 101 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 13. Kokoaikaisia työntekijöitä oli 104 ja osa-aikaisia 10. Mukana näissä luvuissa ovat kaikki, joilla oli voimassa oleva palvelussuhde 31.12.2022 (myös virka- ja työvapaalla olleet sekä ne, joiden palvelussuhde päättyi vuoden viimeisenä päivänä). Todellinen työssä olevien määrä oli 107 henkilöä.

Virkasuhteisten määrä vuonna 2022 oli 64 henkilöä eli 57 %. Työsopimussuhteisia oli 50 henkilöä eli 43 %, joista 5 oli tuntipalkkaisia. Linjana on ollut muuttaa tukipalveluiden virkoja työsuhteisiksi toimiksi niiden vapauduttua, ellei virkasuhde ole perusteltu.

Henkilöstön kokonaismäärä pysyi edellisen vuoden tasolla. Pidemmän aikavälin tarkastelussa henkilöstön määrä on ollut lievässä laskusuunnassa.

Vakinaisten palvelussuhteiden määrä oli vuoden lopussa 105 (v.2021: 107). Osa vakinaisista palvelussuhteista oli koko vuoden tai osan vuodesta täyttämättä. Määräaikaisesta henkilöstöstä valtaosa oli virka-/työvapaan sijaisia. Projektiluonteisissa tehtävissä työskenteli 3 henkilöä.

Kaikkiin vakinaisiin virkoihin/työsuhteisiin pyydettiin täyttölupa kirkkoneuvostolta. Linjauksena on, että täyttöluvan yhteydessä selvitetään, löytyisikö muitakin ratkaisuvaihtoehtoja kuin palvelussuhteen täyttäminen, esimerkiksi nykyisen henkilöstön tehtävänkuvien ja työn organisoinnin kehittäminen toiminnan tarpeista lähtien. Selkeitä tavoitteita henkilöstömäärän vähentämiseksi ei ole asetettu.

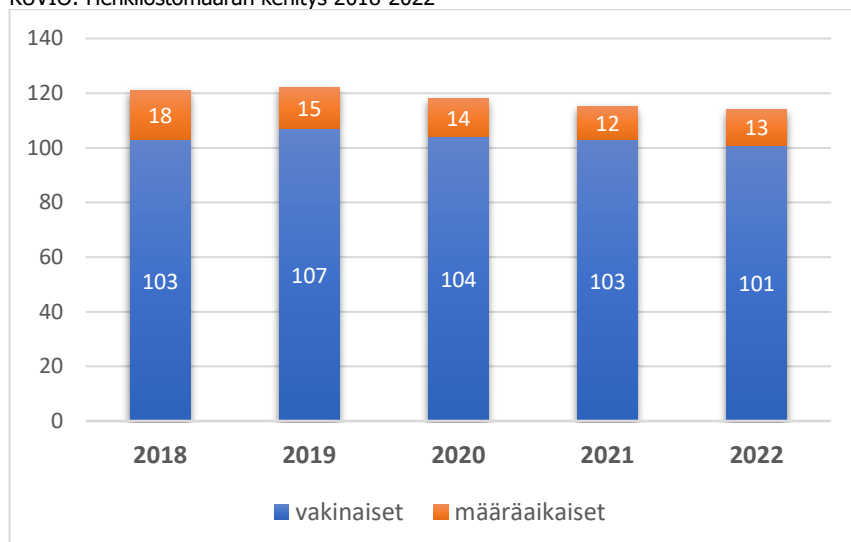
TAULUKKO: Henkilöstön määrä 31.12.2022

Henkilöstömäärä/- rakenne	Naiset	Miehet	Yhteensä	%
Vakinaiset	73	28	101	89 %
Määräaikaiset	9	4	13	11 %
Yhteensä	82	32	114	100 %
Kokoaikaiset	75	29	104	91 %
Osa-aikaiset	7	3	10	9 %
Yhteensä	82	32	114	100 %
Virkasuhteiset	47	17	64	57 %
Työsopimussuhteiset	35	15	50	43 %
Yhteensä	82	33	114	100 %

31.12.2022 seurakunta oli työpaikka

114 henkilölle

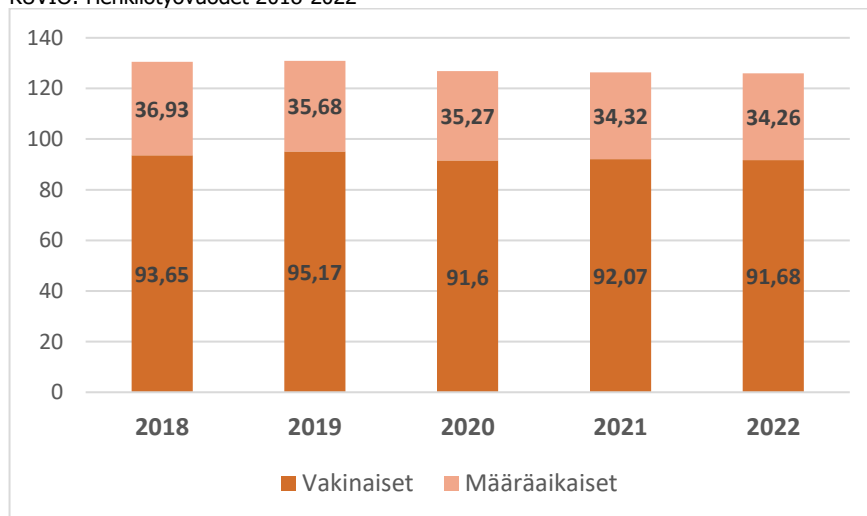
KUVIO: Henkilöstömäärän kehitys 2018-2022



Henkilötyövuodet

Vuosityövoimana mitaten henkilöstön kokonaismäärä vuonna 2022 oli 125,94 henkilötyövuotta (v. 2021: 126,40). 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 91,68 (v. 2021: 92,07).

KUVIO: Henkilötyövuodet 2018-2022



Kesä- ja kausityöntekijät

Vuonna 2022 seurakunta työllisti yhteensä 81 henkilöä kausiluontoisiin tehtäviin (v.2021: 72). Suurin osa heistä työskenteli hautausmailla kausi- ja kesätyöntekijöinä, yhteensä 55 henkilöä. Tiekirkko-oppaita palkattiin Pyhän Laurin kirkkoon sekä alue seurakuntien kirkkoihin.

TAULUKKO: kesä- ja kausityöntekijät 2022

Työtehtävä	Hlöä
Hautausmaiden kausi- ja kesätyöntekijät	52
Hautausmaiden kausityönjohtajat	3
Kausiteologit ja -nuorisotyönjohtajat	9
Kesäkanttori	1
Keittiötyöntekijät	5
Tiekirkko-oppaat	11
YHTEENSÄ	81

Seurakunta tarjosi vuonna 2022
kesätyöpaikan
81 henkilölle

Kantaseurakunnan ja alue seurakuntien henkilöstö

Kantaseurakunnan alueella työskenteli 89 henkilöä (78 % koko henkilöstöstä) ja alue seurakunnissa 25 henkilöä (22 %). 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 31.12.2022 (mukana myös virka- ja työvapailla olevat sekä heidän sijaisensa)

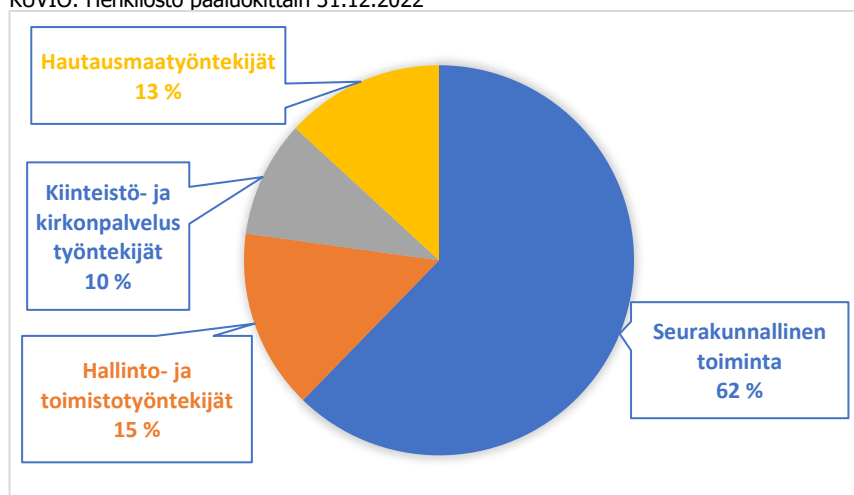
Tehtäväalue	Naiset	Miehet	Yhteensä	Työalan osuus
Seurakuntapapisto	9	7	16	14,0 %
Sairaalasielunhoitajat	1	0	1	0,9 %
Kirkkomuusikot	4	3	7	6,1 %
Perheneuvojat	3	1	4	3,5 %
Diakoniatyöntekijät	11	0	11	9,6 %
Nuorisotyöntekijät	4	4	8	7,0 %
Varhaiskasvatuksen työntekijät	21	0	21	18,4 %
Muut seurakuntatyöntekijät *	3	0	3	2,6 %
Seurakuntatyö yhteensä	56	15	71	62,3 %
Hallinto- ja toimistotyöntekijät	13	4	17	14,9 %
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijät	7	4	11	9,6 %
Hautausmaatyöntekijät **	6	9	15	13,2 %
Tukipalvelut yhteensä	26	17	43	37,7 %
KAIKKI YHTEENSÄ	82	32	114	100 %

* Vapaaehtoistyön ja viestinnän koordinaattori, lähetys sihteeri ja ma. historiankirjoittaja

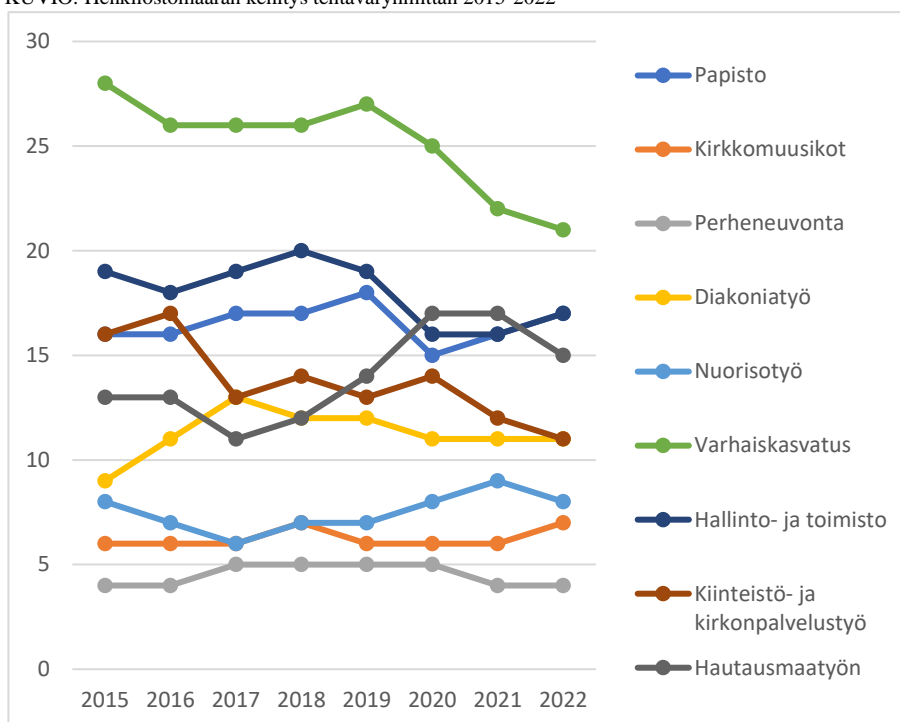
** 7 vakanssia yhteisiä kiinteistöpalveluiden kanssa

Henkilöstön rakenne on pysynyt pitkään samanlaisena. Valtaosa henkilöstöstä, yhteensä 71 henkilöä eli 62 %, työskenteli seurakuntatyössä. Hallinnon henkilöstön osuus oli 15 %, hautaus- ja puistovalveluiden 13 % ja kiinteistö- ja kirkonpalvelushenkilöstön 10 %. Merkittävä osa hautaustoimen henkilöstöstä (7 henkilöä) oli yhteisiä kiinteistöpalveluiden kanssa. Tehtäväryhmittäin tarkasteltuna suurin yksittäinen ammattiryhmä oli varhaiskasvatuksen työntekijät (21 henkilöä).

KUVIO: Henkilöstö pääluokittain 31.12.2022



KUVIO: Henkilöstömäärän kehitys tehtäväryhmittäin 2015-2022



Varhaiskasvatuksen henkilöstömäärä on viime vuosina ollut laskusuunnassa toimintaympäristön muutoksen vuoksi. Myös hallinto- ja toimistotyöntekijöiden määrässä on ollut laskeva trendi. Hautaus- ja kiinteistöpalveluiden henkilöstömäärissä näkyy esihenkilöjärjestelyt, joiden seurauksena kiinteistöpalveluiden henkilöstöä on siirtynyt linjaorganisaatiossa hautauspalveluihin.

3.3. Ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2022 lopussa 50,7 vuotta (v. 2021: 50,0 vuotta). Naisten keski-ikä oli 51,1 vuotta ja miesten 49,7 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 50,8 vuotta.

Henkilöstöä oli eniten ikäryhmissä 55–59-vuotiaat (27 henkilöä) ja yli 60-vuotiaat (25 henkilöä). Yli 50 -vuotiaiden osuus oli 59,6 % (v. 2021: 59,1 %). Alle 40-vuotiaiden osuus oli 15,8 % (v.2021: 18,3 %).

TAULUKKO: Ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2022

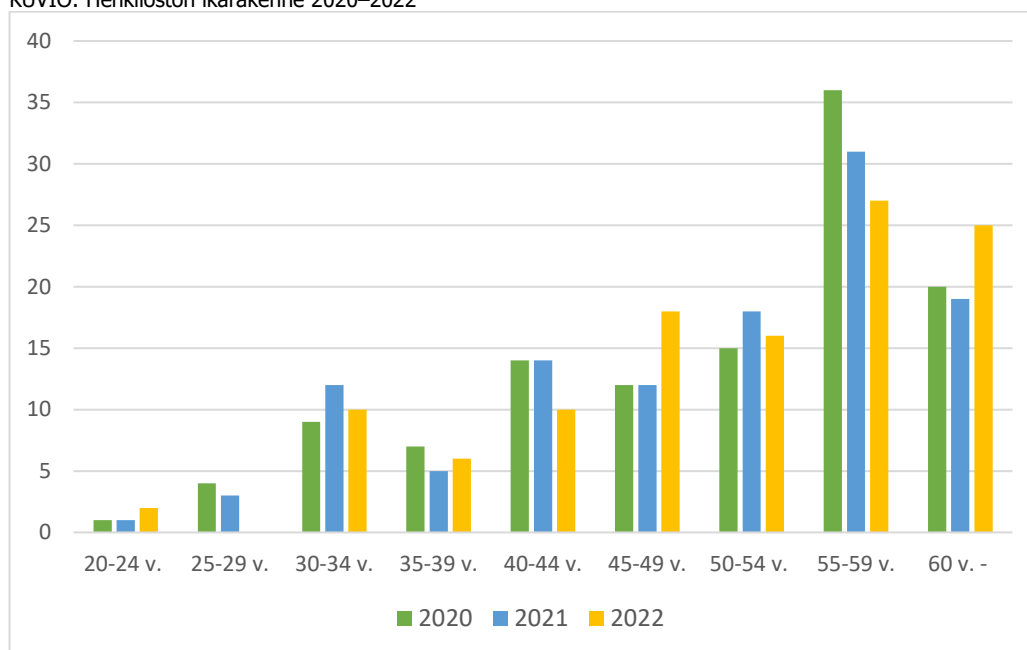
Ikävuodet	Naiset	Miehet	Yhteensä	% osuus
20-24 v.	0	2	2	
25-29 v.	0	0	0	
30-34 v.	4	6	10	
35-39 v.	6	0	6	
40-44 v.	9	1	10	
45-49 v.	14	4	18	
50-54 v.	13	3	16	
55-59 v.	21	6	27	
60 v. -	15	10	25	
Yhteensä	82	33	114	

Vakituisen henkilöstön
keski-ikä vuonna 2022 oli
50,8 vuotta

TAULUKKO: Henkilöstön keski-ikä 2017-2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Keski-ikä	48,9	49,1	49,6	50,1	50,0	50,7

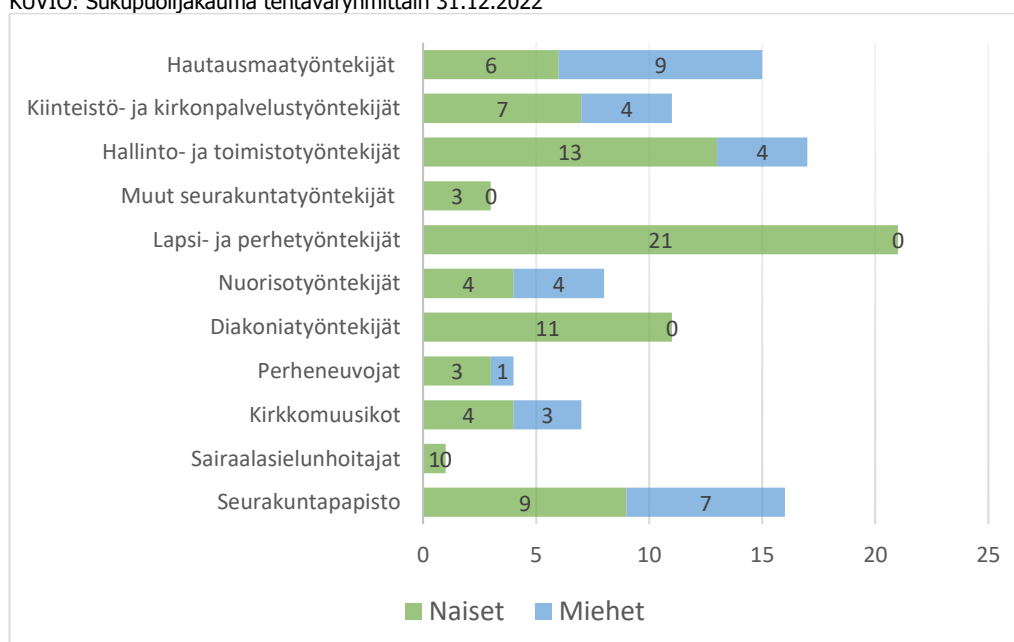
KUVIO: Henkilöstön ikärakenne 2020–2022



Henkilöstöstä naisia oli 72 % ja miehiä 28 %. Osuudet pysyivät ennallaan. Naisvaltaisimmat työalat olivat varhaiskasvatus (100 %) ja diakoniatyö (100 %). Miehet olivat enemmistönä ainoastaan hautausmaatyössä (60 %). Papiston kohdalla sukupuolijakauma on hyvin tasainen. Ennusteena kuitenkin on naisten osuuden kasvaminen papistossa perustuen teologian opiskelijoiden sukupuolijakauman kehitykseen.

Johtavassa asemassa (kirkkoherra ja tukipalveluiden johtavat viranhaltijat) oli 3 miestä ja 2 naista. Seurakuntatyön työalojen esimiehet ja tukipalveluiden väliportaalan esimiehet mukaan lukien esimiestehtävissä toimi yhteensä 19 henkilöä, joista 7 miehiä ja 12 naisia.

KUVIO: Sukupuolijakauma tehtäväryhmittäin 31.12.2022



3.4. Eläkkeelle siirtyminen

Seurakunnan työntekijöiden eläkeikä on 63–70 vuotta tai erityinen ammatillinen eläkeikä. Nykyinen eläkelaki tuli voimaan 1.1.2017. Sen myötä vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee 63 vuodesta portaittain v. 1955 ja sen jälkeen syntyneillä henkilöillä. Eläkkeelle voi jäädä joustavasti ikäryhmän alimman eläkeiän jälkeen. Eläkkeen karttuminen päättyy 68-vuotiaana vuonna 1957 ja sitä ennen syntyneillä ja 70-vuotiaana 1962–1964 syntyneillä.

Vuonna 2022 vanhuuseläkkeelle siirtyi 3 henkilöä (v. 2021: 6 henkilöä).

Vuoden 2022 lopussa vakinaisesta henkilöstöstä 25 henkilöä oli yli 60-vuotiaita, mikä ennakoii runsasta eläköitymistä tulevina vuosina. Suurimmat ammattiryhmät lähivuosina eläkkeelle jäävissä ovat hallinto- ja toimistotyöntekijät ja papisto. Joukossa on myös useita esihenkilötehtävissä toimivia.

Seuraavan 10 vuoden aikana (2023–2032) noin 48 % vakinaisesta henkilöstöstä täyttää (tai on jo täyttänyt) 64 vuotta.

TAULUKKO: 64 vuotta täyttäneet/täyttävät vakinaiset ammattiryhmittäin 2023–2032

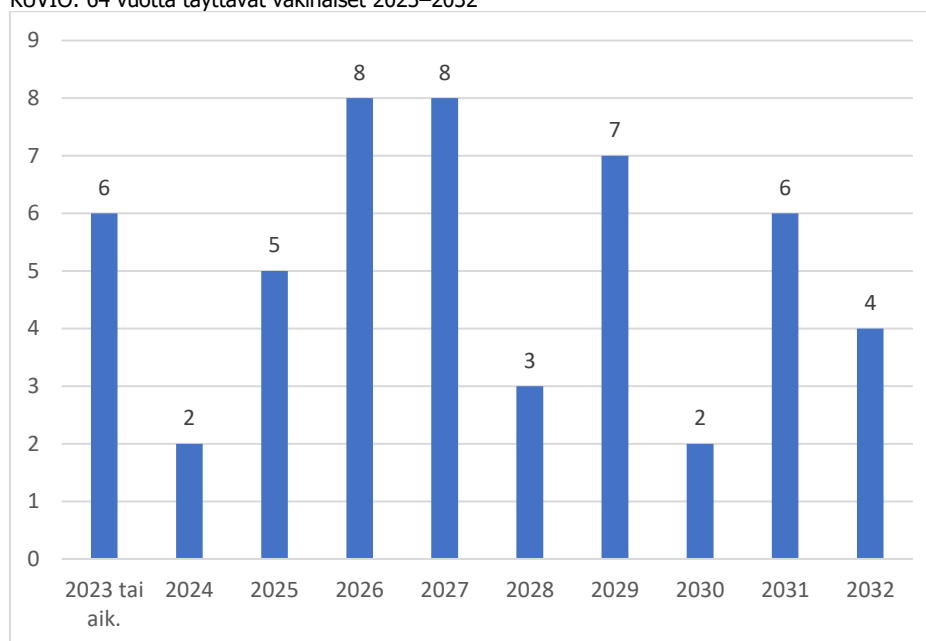
Ammattiryhmä	64 vuotta täyttävät vakinaiset	Vakinaiset virat/toimet
Seurakuntapapisto	5	15
Kirkkomuusikot	5	6
Perheneuvojat	3	4
Diakoniatyöntekijät	3	9
Nuorisotyöntekijät	2	7
Varhaiskasvatuksen työntekijät	10	20
Muut seurakuntatyöntekijät	1	2
Hallinto- ja toimistotyöntekijät	10	16
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijät	7	10
Hautausmaatyöntekijät	5	16
YHTEENSÄ	51	105

Eläkkeellelähtöennusteen mukaan seurakunnan vakinaisesta henkilöstöstä

48,6 %

olisi jäämässä eläkkeelle seuraavan 10 vuoden sisällä

KUVIO: 64 vuotta täyttävät vakinaiset 2023–2032

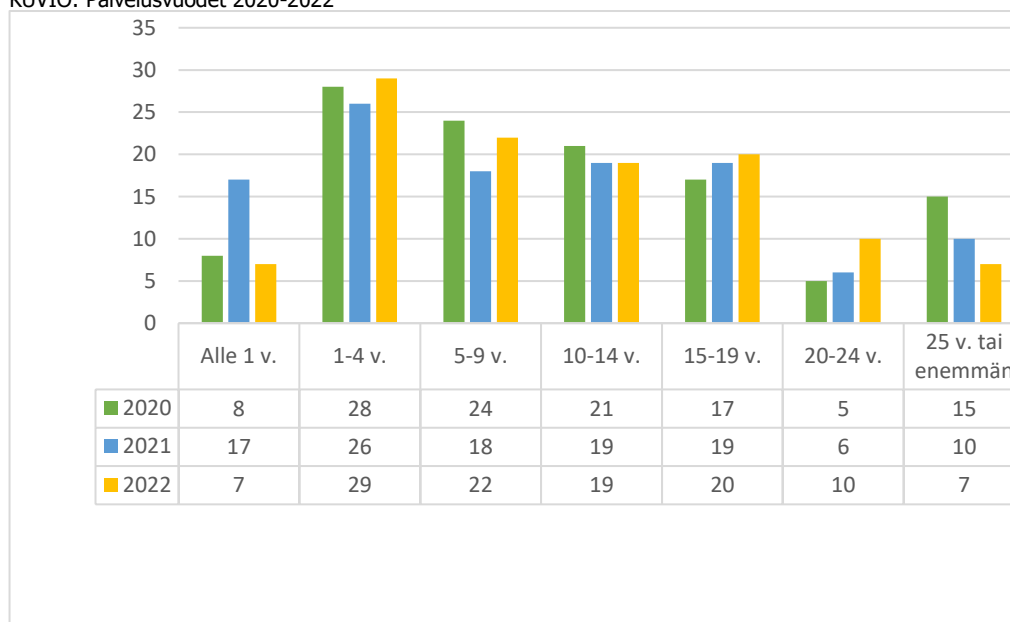


3.5. Palvelusuhteiden kesto ja henkilöstön vaihtuvuus

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

Keskimääräinen palvelussuhteen pituus vuonna 2022 oli 10,9 vuotta (v. 2020: 10,6 vuotta). **Valtaosa henkilöstöstä (68,4 %) on ollut seurakunnan palveluksessa yli 5 vuotta.** Erittäin pitkään (25 v. tai enemmän) palvelleita oli yhteensä 7 henkilöä.

KUVIO: Palvelusvuodet 2020-2022



Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus vuonna 2022 oli 7,92 % (v. 2021: 12,62 %). Vakinaisen henkilöstön poistuma oli yhteensä 8 henkilöä. Vastaavasti tulovaihtuvuus oli 6,93 % (v. 2020: 10,68 %). Vuoden 2022 aikana vakinaisissa palvelussuhteissa aloitti yhteensä 7 henkilöä.

Vaihtuvuus laski kahdesta edellisestä vuodesta, koska eläkkeelle siirtyneitä oli vähemmän. Vaihtuvuus oli vähäisempää kuin Espoon hiippakunnan seurakunnissa yleensä, joissa lähtövaihtuvuus oli 11,9 % ja tulovaihtuvuus 9,7 % (Lähde; Kirkkohallituksen henkilöstötilasto).

Rekrytoinnit

Työvoiman saatavuus on ollut toistaiseksi kohtuullisen hyvä. Pääsääntöisesti vapautuviin virkoihin/toimiin on ollut riittävästi päteviä hakijoita. Avoimia vakinaisia tehtäviä vuonna 2022 oli yhteensä viisi ja hakijoita niissä yhteensä oli 79 eli noin 15 /tehtävä. Eniten hakemuksia saatiin toimistosihteerin tehtävään (43 hakijaa). Vähiten hakemuksia saapui seurakuntamestarin tehtävään (5 hakijaa).

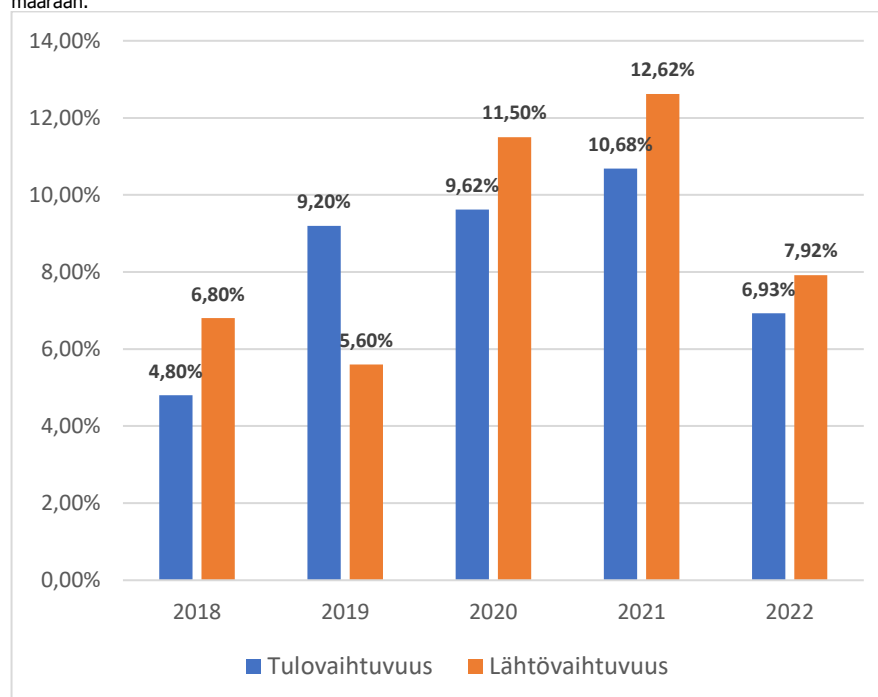
Koronasta huolimatta kausi- ja kesätyöntekijöitä rekrytoitiin tavalliseen tapaan, jopa aikaisempaa runsaammin. Hautausmaiden kesätyöpaikkoihin hakijoita oli yhteensä 363. Tiekirkko-oppaiden tehtäviä haki yhteensä 71 henkilöä. Rippikoulutyön kesätyöpaikkoihin haki 8 hengellisen alan opiskelijaa.

Nähtävissä kuitenkin on, että hakijamäärät avoimna oleviin tehtäviin ovat kautta linjan vähentyneet. Erityisesti nuorisotyönohjaajien, varhaiskasvatuksen ohjaajien ja diakoniatyöntekijöiden virkoihin ja sijaisuuksiin on ollut aikaisempaa merkittävästi vähemmän päteviä hakijoita. Myös rippikoulutyön kesätyöntekijöiden (kausiteologit ja kausinuorisotyönohjaajat) hakijoiden määrä on viime vuosina romahtanut. Vastaava trendi on nähtävissä koko seurakuntasektorilla.

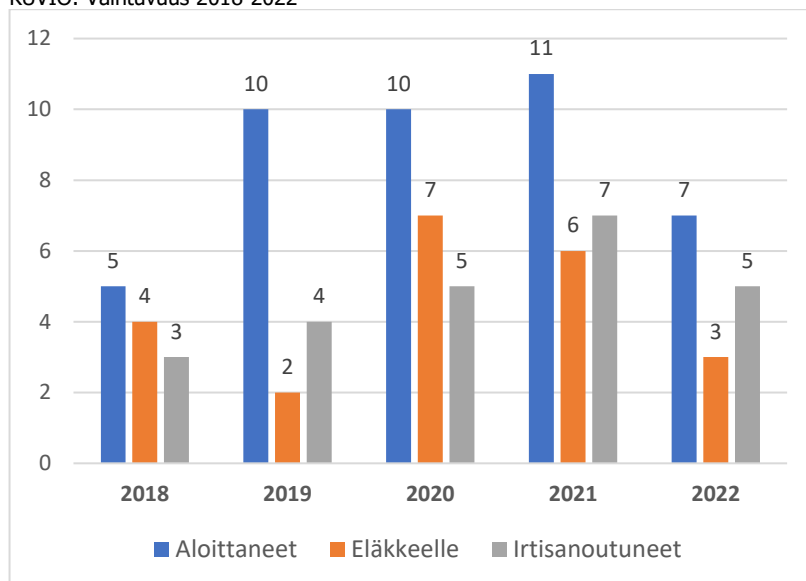
Vuonna 2022 seurakunnassa otettiin käyttöön uusi KirkkoRekry-järjestelmä, joka mahdollistaa osaltaan rekrytoinnin kehittämisen tämän päivän työnhakijan tarpeet huomioon ottaen. KirkkoRekryssä voidaan esimerkiksi elävöittää työpaikkailmoituksia kuvilla ja videoilla. Lisäksi mahdollista on lisätä työntekijätarinoita työntäjän esittelysivulle. Työpaikkailmoitusten informatiivisuutta on pyritty parantamaan muun muassa palkkatietojen ja henkilöstöetujen osalta. Tavoitteena on vaikuttaa positiivisesti hakijakokemukseen ja työnantajamielikuvaan.

KUVIO: Vakinaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentti 2018–2022

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.



KUVIO: Vaihtuvuus 2018-2022



3.6. Vapaaehtoiset ja muut toiminnan resurssit

Vapaaehtoistoiminta

Palkatun henkilöstön rinnalla Lohjan seurakunnan toiminnassa oli mukana 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. Pääsääntöisesti vapaaehtoistyöstä ei makseta palkkaa/palkkiota.



Vapaaehtoisten kokonaismäärä on noin 550 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.

Uutena toimintamallina otettiin vuoden 2022 keväällä käyttöön vapaaehtoispankki kertaluonteisia vapaaehtoistehtäviä varten. Lisäksi vuoden 2023 alkupuolella käynnistettiin Lähimmäispalvelu, jossa vapaaehtoinen toimii ystävänä ja kuuntelijana, auttajana ulkoillessa tai asiointiapuna (esim. lääkärissä käynti).

Korona rajoitti toimintaa vielä alkuvuodesta, mutta syksyllä päästiin toimimaan joka saralla. Toiminnan avauduttua uusia vapaaehtoisia ilmoittautui runsain joukoin, kaikkiaan kolmisenkymmentä henkilöä. Vapaaehtoispankki on osoittautunut toimivaksi ja Lähimmäispalvelun kautta on jo syntynyt muutama kontakti.

Henkilökunnalle tarkoitettu perehdyttämispaketti, *Vapaaehtoistoiminnan käsikirja henkilöstölle*, saatiin valmiiksi. Sen on tarkoitus toimia työntekijöiden päivittäisenä työvälineenä. Käsikirja esiteltiin esimiehille ja työalavastaaville, joiden tehtävänä on jalkauttaa käsikirja oman työalansa työntekijöille. Käsikirjaa päivitetään tarpeen mukaan yhteistyössä henkilöstön kanssa. Ajantasainen versio on kaikkien työntekijöiden saatavilla henkilökunnan intranetissä.

Maaliskuussa 2023 järjestettiin Senioriosaajakoulutus yhteistyössä diakoniatyön kanssa. Koulutus oli viiden kerran kokonaisuus, joka oli kaikille avoin, mutta johon kutsuttiin kirjeitse vuonna 2022 eläkkeelle jääneitä seurakuntalaisia. Osallistujia oli yhteensä 18. Kurssilta saatu palaute oli

kannustavan positiivista, ja kaikki kurssilaiset ilmoittautuivatkin mukaan toimintaan. Lokakuussa seurakunnan vapaaehtoistoiminta on mukana Valikon yhteisessä koulutusillassa, jossa esitellään eri tahojen vapaaehtoistoimintaa ja pyritään näin tavoittamaan uusia vapaaehtoisia.

Seurakunnan nettisivujen ja vapaaehtoistyö.fi -sivuston lisäksi vapaaehtoisia kutsutaan tehtäviin sähköpostiviesteillä. Sähköpostikutsu toimii hyvin etenkin kertaluonteisissa tehtävissä. Sähköpostiviestinnän mahdollistaa Katrinan vapaaehtoisrekisteri, jossa kaikkien vapaaehtoisten tiedot ovat kootusti, ja jota työalat päivittävät.

Vapaaehtoisten yhteiset kiittämistilaisuudet kokoavat vapaaehtoisia yhteen kaksi kertaa vuodessa. Keväällä järjestetään *Vapaaehtoisten kirkkopyhä*. Messussa vapaaehtoisilla on mahdollisuus tulla alttarille siunattavaksi. Messun jälkeen vapaaehtoiset kutsutaan yhteiselle aterialle seurakuntakeskukseen. Loppuvuodesta järjestetään toinen tilaisuus, vuonna 2022 otsikolla *”Mainio maanantai”*. Molempiin tilaisuuksiin osallistui viime vuonna lähes sata vapaaehtoista.

Yhteistyö vapaaehtoistoiminnan ja muiden työalojen välillä on tiivistä ja rakentavaa. Suunnitelmassa on vieraila aluseurakunnissa ja kuunnella heidän toiveitaan ja ajatuksiaan vapaaehtoistoiminnan suuntaan. Vapaaehtoistoiminta on esillä erilaisissa tilaisuuksissa ja lisää vapaaehtoisia toivotetaan tervetulleiksi mukaan.

Siviilipalvelus

Lohjan seurakunta toimii siviilipalveluspaikkana ja siviilipalvelusmiehiä on viime vuosina ollut 1-2 vuosittain pääsääntöisesti kiinteistö- tai hautausmaatyössä. Vuonna 2022 seurakunnassa ei työskennellyt yhtään siviilipalvelusmiestä.

Työharjoittelijat

Opintoihin liittyvässä palkattomassa työharjoittelijoita on ollut erityisesti hengellisessä työssä; papistossa (teologiharjoittelu), nuoriso- ja diakoniatyössä sekä varhaiskasvatuksessa. Viime vuosina työharjoittelijoita on ollut kasvavassa määrin myös suntiotyössä. Onnistunut seurakuntaharjoittelu kasvattaa kiinnostusta ja motivaatiota seurakuntatyöhön.

Ostopalveluun perustuvat toiminnot

Osa seurakunnan toiminnoista on ulkoistettu ja hoidetaan ostopalveluina. Ostopalveluja käytetään erityisesti siivouspalveluissa, rakentamisessa sekä osittain myös keittiöpalveluissa.

4. Palkka- ja henkilöstökustannukset

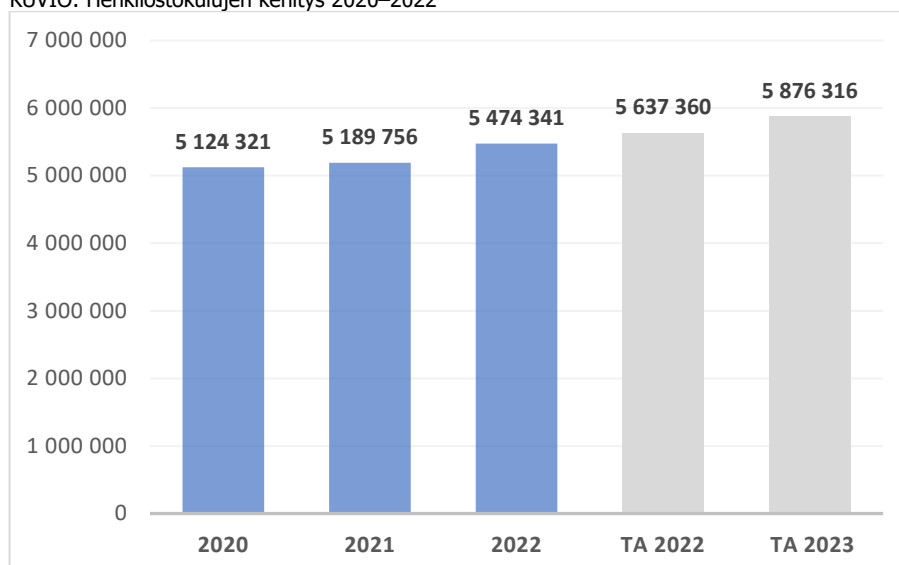
Seurakunta on hyvin työvoimavaltainen yhteisö, mikä näkyy erityisesti palkka- ja henkilöstökustannuksissa. **Henkilöstökulujen osuus kaikista toimintakuluista oli 59,6 %** (v.2021: 62,4 % %).

TAULUKKO: Henkilöstökulut 2020–2022

Tilikausi	2020	2021	2022	Muutos 21/22 %
Palkat ja palkkiot	4 211 702	4 270 686	4 487 316	+5,1 %
Eläkekulut	870 223	879 643	921 843	+4,8 %
Muut henkilösivukulut	148 221	162 702	122 253	-24,9 %
Saadut henkilöstökorvaukset	75 558	68 644	48 848	-28,8 %
Muut henkilöstökulujen oikaisut (+/-)	-30 266	-54 624	-8 224	-84,9 %
HENKILÖSTÖKULUT YHTEENSÄ	5 124 322	5 189 763	5 474 341	+5,5 %

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

KUVIO: Henkilöstökulujen kehitys 2020–2022



Henkilöstökulut nousivat edellisestä vuodesta 5,5 %. Palkkoja tarkistettiin 1.6.2022 alkaen 2,0 %:n sopimuskorotuksella kaikissa palkkausjärjestelmissä. Palkkakuluissa oli varauduttu sopimuskorotusten lisäksi suorituslisiin (yhteensä 37.800 euroa) sekä eläköitymisistä aiheutuviin päällekkäisiin palkkamenoihin. Kustannusten nousua selittää lisäksi määräaikaisen ja palkkiotoimisen henkilöstön määrän kasvu sekä diakonien palkkojen tasokorotus 1.1.2022 alkaen.

Vuoden 2023 talousarviossa henkilöstökulut ovat reilut 5,8 miljoonaa euroa.

TAULUKKO: Muut investoinnit henkilöstöön 2020–2022

	2020	2021	2022	Muutos 21/22 %
Työterveyshuolto	109 329	96 743	113 402	+17,2 %
Työpaikkaruokailu	20 085	19 511	16 301	-16,5 %
Virkistystoiminta	25 018	22 900	34 475	+50,5 %
Lahjat henkilökunnalle	7 353	8 325	7 022	-15,7 %
Matkakorvaukset	76 167	62 295	83 426	+33,9 %
Henkilöstökoulutus	31 991	24 326	61 454	+152,6 %
YHTEENSÄ	303 812	253 516	316 080	+ 24,7 %

Työterveyshuolto on palkkakulujen jälkeen suurin henkilöstökuluerä. Työterveyshuoltoon käytettiin kaikkiaan 113 402 euroa, jossa lisäystä edelliseen vuoteen oli 17,2 %. Talousarviossa työterveyshuoltoon oli varattu 100 000 euroa, joten määrärahat ylittyivät hieman.

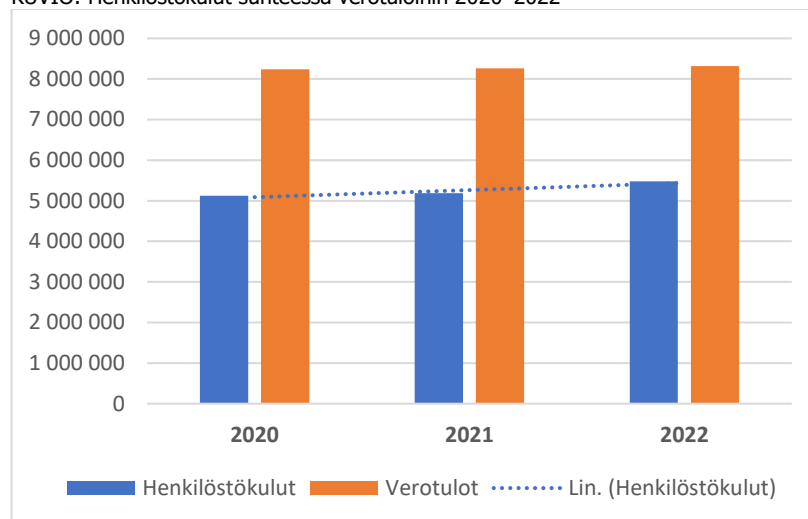
Talousarvion määrärahat ylittyivät myös henkilöstökoulutuksen sekä virkistystoiminnan tileillä. Koulutuskulujen kasvussa näkyy erityisesti se, että koronan hellittäessä aikaisemmille vuosille suunniteltuja sisäisiä koulutuksia voitiin toteuttaa. Virkistystoiminnan kuluja nostivat koko henkilökunnan virkistysmatka Sakun ystävyysseurakuntaan ja Pärnuun sekä lisääntynyt Epassi-etujen käyttö.

Henkilöstökulujen osuus verotuloista oli 65,9 %. Osuus on ollut kasvusuunnassa johtuen henkilöstökulujen kasvusta. Verotulot ovat pysyneet tasaisina.

TAULUKKO: Henkilöstökulut suhteessa verotuloihin 2017–2022

	2020	2021	2022	Muutos 21/22 %
Henkilöstökulut	5 124 321	5 189 756	5 474 340	+5,5 %
Kirkollisverotulot	8 241 746	8 264 655	8 312 714	+ 0,6 %
Osuus verotuloista	62,2 %	62,8 %	65,9 %	+ 3,1 %

KUVIO: Henkilöstökulut suhteessa verotuloihin 2020–2022



4.1. Palkitsemisjärjestelmän kehittäminen

Seurakunnassa on käytössä

- kirkon yleinen palkkausjärjestelmä (suurin osa henkilöstöstä),
- tuntipalkkajärjestelmä sekä
- ylimmän johdon palkkausjärjestelmä.

Yleisessä palkkausjärjestelmässä palkka koostuu tehtäväkohtaisesta palkanosasta, työkokemukseen perustuvasta kokemuslisästä sekä mahdollisesta suorituslisästä. Yksilöitä ja työntekijäryhmiä voidaan palkita myös kertapalkkiolla.

Palkitsemisen kokonaisuuteen kuuluvat varsinaisen palkan lisäksi sopimuksen mukaiset erilliset palkanlisät ja palkkiot, pitkän palvelusajan muistaminen sekä aineelliset henkilöstöedut kuten työterveyshuolto ja työpaikkaruokailun sekä omaehtoisen liikunta- ja kulttuuriharrastuksen tukeminen ja yhteinen virkistystoiminta. Käytössä on myös aineettomia palkitsemisen tapoja, jotka tukevat erityisesti työhyvinvointia.

TAULUKKO: Keskiansiot 2022

	Naiset €/kk	Miehet €/kk	Yhteensä €/kk
Tehtäväkohtainen palkka	2607	2921	2696
Kokonaisansio	2960	3245	3041

Vakinaisen henkilöstön keskiansio yleisessä palkkausjärjestelmässä vuonna 2022 oli 3041 €/kk (v. 2021 2986 €/kk). Miesten keskiansio oli 3245 €/kk ja naisten 2960 €/kk. Ero selittyy sillä, naisia työskentelee suhteellisesti enemmän tehtävissä, joiden palkkataso on matala. Alimmissa palkkaluokissa (401–402) työskenteli 23 naista ja vain kaksi miestä. Miehiä sen sijaan on suhteellisesti enemmän johtavassa/esimiesasemassa sekä vakinaisissa pappien viroissa.

Kokonaisansioihin vaikuttaa myös kokemuslisä, joka määräytyy palvelusvuosien mukaan. Tehtävä-/ammattiryhmittäin tarkasteltaessa palkan suuruudessa ei sukupuolella ole merkitystä, vaan samasta työstä maksetaan sama palkka sukupuolesta riippumatta.

Työsuorituksen arviointiin perustuvaa suorituslisää maksettiin yhteensä 40 viranhaltijalle/työntekijälle. Työntekijän työsuoritusta arvioitaessa arvioidaan kahta kriteeriä (työssä suoriutuminen ja yhteistyökyky) sekä hänelle asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Suorituslisän suuruus oli 78,75 euroa/henkilö/kuukausi. Lisäksi suorituslisä maksettiin kolmelle hautausmaiden kausityöntekijälle.

Vuonna 2022 ei maksettu lainkaan kertapalkkioita.

Kirkon palkkatason kilpailukyvyistä on käyty seurakuntatyönantajien keskuudessa paljon keskustelua viime vuosina. Kirkon yleinen palkkataso on selvästi jäljessä kuntiin ja valtioon verrattuna. Työmarkkinalaitos selvitti vuoden 2022 lopulla seurakuntatyönantajilta palkkauksen kehittämistarpeita ja tämä työskentely jatkuu vuonna 2023.

Kirkon uusi virka- ja työehtosopimus 2023–25 nostaa peruspalkkoja yleisen linjan mukaisesti 5,0 % 1.4.2023 alkaen. Seuraava palkkojen tarkistuspiste on 1.2.2024, jolloin palkkoja korotetaan vähintään 2,5 % yleiskorotuksella, ellei toisin sovita 30.11.2023 mennessä. Paineita on tätäkin suuremmille korotuksille, jotta palkkaeroa julkiseen sektoriin saadaan kurottua. Keskustelussa ovat myös mahdolliset kohdennetut korotukset.

5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Kokonaiskirkon koulutustaso on yleisesti ottaen varsin korkea ja samoin on myös Lohjan seurakunnassa. 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 suoritettut nuorisotyönohjaajan, diakonin, merkonomin, hortonomin tutkinnot).

Suunnitelmallinen henkilöstön osaamisen 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.

5.1. Henkilöstökoulutus

Henkilöstökoulutus on 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 henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan. Koulutustarvetta arvioidaan kehityskeskusteluissa sekä työyksiköissä toimintasuunnitelman laatimisen yhteydessä.

Osaamisen kehittämisen painopisteet 2022–2024:

1. Työssä tarvittava ammatillinen osaaminen
2. Tieto- ja viestintätekniikan osaaminen
3. Vapaaehtoistoiminnan osaaminen
4. Esimies- ja johtamistaidot
5. Työelämätaidot

Vuoden 2022 talousarviossa oli varattu henkilöstön koulutussuunnitelman mukaiseen koulutukseen yhteensä 35.000 euroa. Koulutukseen käytettiin yhteensä 49.448 euroa (v. 2021: 18.004 euroa). Kokonaisuudessaan henkilöstön osaamisen kehittämiseen käytettiin 61.454 euroa (v. 2022; 24.326 euroa). Tässä luvussa mukana ovat myös työalojen /ammattiryhmien neuvottelupäivät sekä yhteinen sisäinen koulutus.

Koulutuskulujen osalta vuosi 2022 oli hyvin poikkeuksellinen, sillä aikaisemmin koulutukseen varatut määrärahat on säännönmukaisesti alitettu reilusti. Kustannusten kasvuun vaikutti erityisesti vuoden aikana toteutetut sisäiset koulutukset, joiden osuus kustannuksista oli lähes puolet eli noin 20.000 euroa. Osa näistä koulutuksista oli sellaisia, jotka peruuntuivat koronan vuoksi edellisiltä vuosilta.

Toteutuneista koulutuksista haetaan vuosittain koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta (TVR). 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 hankkimisessa hyödynnettiin pääsääntöisesti kirkon omaa koulutustarjontaa. Lisäksi henkilöstöä osallistui eri ammattiryhmien vuosittaisille neuvottelupäiville, seminaareihin ja ajankohtaiskursseille. Ay-luottamusmieskoulutukseen on osallistuttu kirkon luottamusmieskoulutussopimuksen mukaisesti.

Sisäinen koulutus

Sisäisenä koulutuksena järjestettiin seuraavat koulutukset:

- Polku-toimintamallin koulutus, kolme koulutuspäivää (osallistujia 35 hlöä eri ammattiryhmistä)
- Työkykyjohtamisen valmennus esihenkilöille, kolme valmennuspäivää (osallistujia 17 hlöä)
- Some-koulutus (Some kanavien tehokas käyttö, osallistujia 10 hlöä, videomarkkinoinnin työpaja, osallistujia 8 hlöä)
- EA1- ja HätäEA -koulutukset, 3 kurssia (osallistujia yhteensä 37 hlöä)
- Vapaaehtoistoiminnan KickOff työalavastaaville ja esihenkilöille

5.2. Tehtävänkuvien kehittäminen

Tehtävänkuvia kehittämällä voidaan kehittää seurakunnan toimintoja sekä kohdentaa nykyisiä henkilöstöresursseja toimintaa tukevalla tavalla. Yksilötasolla tehtävänkuvien kehittäminen parhaimmillaan/onnistuessaan vahvistaa sisäistä työmotivaatiota, uuden oppimista ja sitä kautta myös työhyvinvointia.

Tehtävänkuvia on viime vuosina muokattu erityisesti varhaiskasvatuksen työalalla, jossa toimintaympäristönmuutos on vaikuttanut merkittävästi toimintaan ja voimavaroja on suunnattu ja perinteisestä päiväkerhotyöstä perhetoimintaan, varhaisnuorisotyöhön sekä myös rippikoulutyöhön. Vuonna 2022 varhaiskasvatuksessa yhden lastenohjaajan tehtävänkuvaa muutettiin siten, että tehtävä keskittyy perhetoiminnan kehittämiseen ja toteuttamiseen. Työalalla on nyt yhteensä 6 tehtävää, joihin ei sisälly perinteistä päiväkerhotyötä lainkaan.

Hallinnossa järjesteltiin sihteeri-/assistenttitöitä uudelleen. Kiinteistöpalveluluihin palkattiin kokoaikainen kiinteistösihteeri. Aikaisemmin kiinteistösihteerin tehtävät oli liitetty vapaaehtoistoiminnan koordinaattorin tehtävänkuvaa (50-50). Muutoksen yhteydessä vapaaehtoistoiminnan koordinaattorin tehtävänkuvaa laajennettiin ja lisäksi tehtävänkuvaa lisättiin uutena tehtäväalueena viestinnän tehtäviä. It-tukeen ja laiteinfran hallinnointiin liittyvien tehtävien hoitamiseen palkattiin määräaikainen (2 v.) it-koordinaattori.

5.3. Johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen

Lohjan seurakunnassa työskentelee johto- ja esihenkilötyössä 19 henkilöä. Esihenkilöiden ja johtajien johtamisosaamista on kehitetty erilaisilla valmennusohjelmilla sekä järjestämällä esihenkilöiden yhteisiä kokouksia. Intraan on rakennettu esihenkilöiden työkalupakkia, johon on koottu materiaalia, josta esihenkilöt saavat tukea omaan esimiestyöhönsä ajasta ja paikasta riippumatta. Lisäksi esihenkilöitä on ohjattu omatoimiseen opiskeluun erilaisissa sähköisissä oppimisympäristöissä.

Esihenkilöiden työkykyosaaminen on korostunut poikkeusolojen ja muutosten keskellä. Esihenkilöitä tuettiin vuonna 2022 työkykyjohtamisessa järjestämällä siihen liittyviä valmennus.

Esihenkilöpalaverit

Vuonna 2022 järjestettiin yksi puolen päivän mittainen esihenkilöpalaveri. Yleensä palavereita on pyritty järjestämään yhteensä neljä vuodessa (kaksi per kausi). Vuoden 2022 keväällä palaveria ei järjestetty koronatilanteen vuoksi ja syksyllä palaverien tilalla järjestettiin työkykyjohtamisen valmennus esihenkilöille. Esihenkilöpalaverit ovat toimineet informaation jakamisen, yhteisen suunnittelun ja päivittäisjohtamisen käytäntöjen kehittämisen paikkana.

Esihenkilöiden aamukahvit

Perinteisen esihenkilöpalaverin rinnalle seurakunnassa käynnistyi vuonna 2019 henkilöstöpäällikön koollektusuma *Esihenkilöiden aamukahvit* -vertaisfoorumi, jonka tarkoitus on tarjota tukea esihenkilötyön yksinäisyyteen ja arjen esimiestyön tilanteisiin. Tunnin kestäviä aamukahvitapaamisia järjestettiin vuoden 2022 aikana yhteensä 9 kertaa. Pääosin palaverit toteutettiin koronan vuoksi etänä teamsissa. Korona-aikana aamukahvipalaverit ovat myös osittain korvanneet esihenkilöpalaverit ja niiden alkuperäinen tarkoitus (vertaistuki) on jäänyt taustalle.

Operatiivinen johtoryhmä

Seurakunnan operatiivinen johtoryhmä kokoontui vuoden 2022 aikana yhteensä 17 kertaa. Johtoryhmään kuuluvat hallintojohtaja (pj), kirkkoherra, henkilöstöpäällikkö, kiinteistöpäällikkö sekä hautaustoimen päällikkö. Talousasioiden käsittelyssä mukana kokouksissa on ollut taloussuunnittelija. Johtoryhmän sihteerinä toimii hallintosihteerä. Lisäksi johtoryhmän kokouksiin osallistuu henkilöstön edustaja. Kokoukset ovat painottuneet kirkkoneuvoston esityslistalle menevien asioiden yhteiseen käsittelyyn.

Suunnitteluryhmä

Hengellisen toiminnan suunnittelua koordinoiva suunnitteluryhmä kokoontui neljä kertaa vuonna 2022. Ryhmään kuuluvat seurakunnallisen toiminnan (hengellisen työn) johtavat viranhaltijat. Puheenjohtajana toimii kirkkoherra.

Vuonna 2022 järjestettiin myös kaksi yhteispalaveria johtoryhmän ja suunnitteluryhmän kesken.

Esihenkilökoulutus

Vuonna 2022 toteutui jo edelliselle vuodelle suunniteltu sisäinen esihenkilövalmennus, jonka aiheena oli työkykyjohtaminen. Koulutuksen laajuus oli 3 x 4 h ja se sisälsi seuraavat viisi moduulia:

1. Työkykyjohtamisen perusteet
2. Stressinhallinta ja tasapainoinen elämä työkunnon perustana
3. Puheeksiottaminen -varhaisen tuen mallin vienti käytäntöön
4. Esihenkilön oman työkyvyn johtaminen
5. Esihenkilön konfliktinhallintataidot

Esihenkilöitä on myös aktiivisesti ohjattu osallistumaan kirkon omiin johtamiskoulutuksiin. Vuonna 2022 kirkon johtamiskoulutusohjelmassa oli kolme esihenkilötehtävissä toimivaa työntekijää.

5.4. Perehdyttäminen

Uuden työntekijän suunnitelmallinen perehdyttäminen on kunkin työalan/-yksiön vastuulla. Esimiehen tehtävänä on suunnitella ja organisoida käytännön perehdyttämistoimenpiteet. Perehdyttämisen onnistumisen tueksi henkilöstöpalvelut on laatinut yhteisen perehdyttämisohjeen sekä mallin 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. Monet työalat ovat laatineet omia perehdyttämismateriaaleja uuden työntekijän tueksi. Esimerkiksi papistolle on olemassa johtavan kappalaisen laatima Papiston pakki -materiaali, joka löytyy intrasta.

Suunnitteilla on myös ollut yhteisen perehdyttämistilaisuuden järjestäminen uusille työntekijöille säännöllisesti, mutta se ei ole toteutunut.

5.5. Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut (esihenkilö-alaiskeskustelut) kuuluvat seurakunnan johtamisjärjestelmään. Keskusteluissa käydään läpi työlle asetettuja tavoitteita ja niiden saavuttamista, työyhteisön ilmapiiriä sekä pohditaan osaamiseen ja ammatilliseen kehittymiseen liittyviä tarpeita. Myös työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin liittyvät kysymykset ovat esillä keskustelussa.

Kehityskeskustelut käydään vähintään kerran vuodessa. Suorituslisäjärjestelmän käyttöönoton (v. 2019) seurauksena syksyllä toteutettavan kehityskeskustelun yhteydessä arvioidaan myös työntekijän työsuoritusta sekä asetetaan tavoitteet seuraavalle arviointijaksolle.

Kehityskeskusteluiden hallinnoinnissa käytössä on 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. KirkkoHR poistuu käytöstä vuonna 2023 ja tilalle tulee uusi HR-järjestelmä, johon kehityskeskustelut, suorituksen arviointi sekä myös perehdyttämissuunnitelma siirtyvät.

5.6. Työnohjaus

Lohjan seurakunnan työntekijöillä on mahdollisuus päästä työajalla tapahtuvaan työnohjaukseen. Työnohjauksessa työntekijä voi tutkia ja arvioida omaa tilannettaan, etsiä uusia näkökulmia ja ulottuvuuksia työhönsä. Työnohjausta hyödynnetään erityisesti perheneuvonnassa ja sielunhoitotyötä sisältävissä tehtävissä (esim. diakoniatyö, sairaalasielunhoito) sekä esimiestyön tukena. Myös ryhmätyönohjausta on käytetty tukemaan työyksiköiden kehittämistoimintaa. Pääsääntöisesti työnohjauksessa käytetään kirkon omia työnohjaajia, jolloin työnohjaus on maksutonta.

5.7. Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutuksella on ollut mahdollista suorittaa työn ohessa kasvatus- ja ohjausalan perustutkinto, joka pätevoittää lastenohjaajan tehtävään. Oppisopimusta on käytetty myös suntion ammattitutkinnon suorittamisessa. Vuonna 2022 kasvatus- ja ohjausalan perustutkintoa suoritti oppisopimuksella kaksi määräaikaisessa työsuhteessa olevaa lastenohjaajaa, joista toinen valmistui vuoden lopussa.

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

Syksyllä 2022 toteutettiin koko henkilöstöä koskenut työhyvinvointikysely. Työhyvinvointikysely on toteutettu seurakunnassa säännöllisesti 3-4 vuoden välein. Aikaisemmat kyselyt ovat olleet vuosina 2011, 2015 ja 2019 ja niissä on hyödynnetty Työterveyslaitoksen *Parempi työyhteisö (Party)*-kyselyä.

Vuoden 2022 työhyvinvointikyselyssä käytettiin ensimmäisen kerran eläkeyhtiö Kevan ilmaista nettikyselyä. Kevan kysely kattaa kaikki vastaavat työhyvinvointiin vaikuttavat teemat kuin aikaisempi Party-kysely. Kyselyn etuna oli, että tulosten raportoinnissa saatiin vertailutiedot vastaavankokoisiin seurakuntatalouksiin. Jatkossa tuloksia voidaan verrata myös omiin edellisiin tuloksiin.

Työhyvinvointikyselyyn vastasi yhteensä 77 henkilöä (73 % vakinaisesta henkilöstöstä). Tulosten mukaan työhyvinvointi on kokonaisuutta arvioiden hyvällä tasolla. Suurin osa vastauksista oli vähintään ns. keskiarvotuloksia (2,8–3,5). Myös verrokiseurakuntiin nähden tulokset olivat hyvät. Tukipalveluiden tulokset olivat hieman paremmat kuin seurakunnallisen toiminnan tulokset.

Tuloksissa esiin nousseita myönteisiä asioita/kehityssuuntia:

- Motivaatio ja sitoutuminen omaan työhön on säilynyt korkealla tasolla
- Vaikutusmahdollisuudet omaa työtä koskeviin asioihin on arvioitu aikaisempaa myönteisemmin
- Innostusta ja työn iloa koetaan laajalti!
- Lähiesihenkilötyötä arvioidaan myönteisesti
- Työkyvyn tuen toimintamalli on henkilöstöllä hyvin tiedossa ja kokemus tuen saamisesta kehittynyt myönteiseen suuntaan
- Työnantajan tuki ja ohjeistus koronapandemian aikana on koettu hyväksi
- 77 % vastaajista suosittelisi seurakuntaa työpaikkana tuttaville

Näihin asioihin syytä kiinnittää huomiota:

- Työalojen välinen yhteistyö/tiedonkulku
- Johtaminen (päätöksenteon avoimuus, läsnäolo)
- Asiakaspalautteen kerääminen ja hyödyntäminen
- Ristiriitatilanteisiin / huonoon työkäyttäytymiseen puuttuminen

Kyselyn tuloksista keskusteltiin ensin johtoryhmässä sekä esihenkilöiden kanssa. Sen jälkeen tuloksia purettiin työaloilla henkilöstön kanssa. Tuloksista käytiin keskustelua vielä koko henkilöstön yhteisessä työyhteisökokouksessa, jossa työalat esittivät omia huomioitaan ja toimenpide-ehdotuksia työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Johtoryhmä linjasi tavoitteita ja toimenpiteitä koko organisaation tasolla. Tavoitteet liittyvät johtamisen kehittämiseen, sisäisen tiedonkulun ja vuorovaikutuksen parantamiseen ja yhteisten pelisääntöjen kertaamiseen/päivittämiseen sekä hyvien työyhteisötaitojen edistämiseen.

Tulosten käsittelyssä yhteiseksi kysymykseksi ja huolenaiheeksi nousi epäasiallisen kohtelun kokemus, joka oli kehittynyt huonompaan suuntaan, vaikka ristiriitatilanteiden käsittelylle on olemassa selkeä toimintamalli. Se velvoittaa kaikkia työyhteisön jäseniä ja erityisesti esihenkilöitä

puuttumaan havaitsemaansa epäasialliseen kohteluun. Ensimmäisenä konkreettisena toimenpiteenä päätettiin toteuttaa tarkennettu kysely epäasiallisen kohtelun kokemuksesta, joka toteutettiin joulukuussa. Tarkennusta haluttiin esimerkiksi siihen, kenen taholta epäasiallista kohtelua on kokenut (työtoveri, esihenkilö, muu taho) ja onko tilanne jo selvitetty vai vielä akuutti. Tarkennetun kyselyn tuloksia on käsitelty alkuvuonna 2023 ja toimenpiteitä on työn alla.

6.2. Sairauspoissaolot

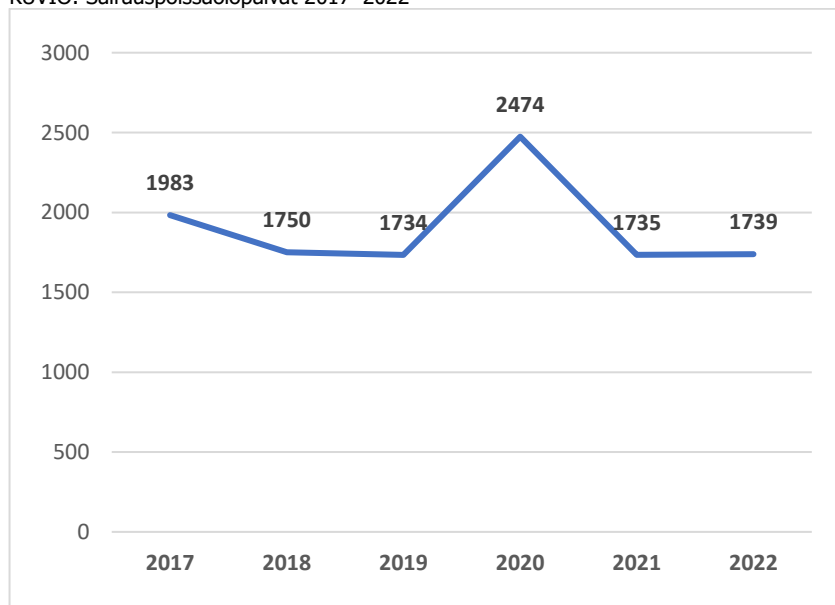
Sairauspoissaolopäivien (sairaudet + tapaturmat) lukumäärä vuonna 2022 oli Populus-järjestelmän mukaan yhteensä **1739 kalenteripäivää** (v.2021: 1735 kalenteripäivää). Mukana luvuissa ovat kaikki vuoden 2022 aikana seurakunnan palveluksessa olleet, myös kausityöntekijät. Lisäksi osasairauspoissaoloja oli yhteensä 80 päivää (v. 2021: 160 päivää).

Sairauspoissaolojen kokonaismäärä pysyi edellisvuoden tasolla. Pitkät sairauspoissaolot (30 päivää ja yli) sen sijaan laskivat merkittävästi jo toisena vuotena peräkkäin. Nousua oli 4–10 päivän sairauslomissa, joiden osuus oli 45,8 % sairauspoissaolopäivistä. Kasvu selittyy pitkälti koronasta johtuneilla sairauspoissaoloilla. Tartuntatautilain perusteella myönnettyjä sairauslomia oli yhteensä 268 päivää. Sairauslomat olivat kestoltaan keskimäärin 7 päivää.

Henkilöä kohden sairauspoissaoloja oli keskimäärin 13,38 päivää/hlö (v. 2021:16,6). Tavoitteena on ollut, että sairauspoissaoloja olisi alle 13 päivää/hlö, joten tämä tavoite saavutettiin. Terveysprosentti oli 43 % (v. 2021; 44, 5 %). Luku kuvaa ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden %-osuutta henkilöstöstä.

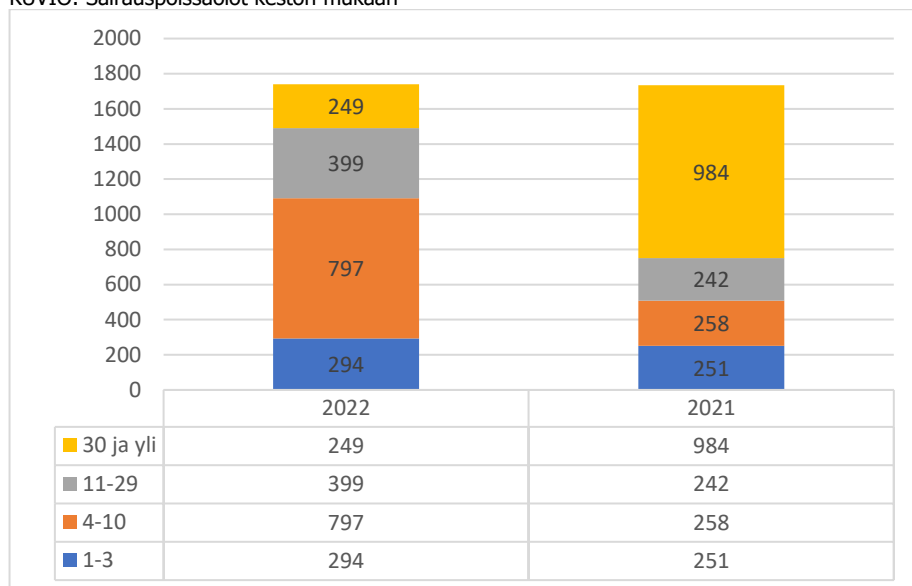
Työtapaturmia henkilöstölle sattui vuoden 2022 aikana yhteensä 5 (v.2021; 6), joista sairauspoissaolopäivä aiheutui 14 päivää (v. 2021: 7 päivää).

KUVIO: Sairauspoissaolopäivät 2017–2022



- Pitkissä (30 pv ja yli) sairauspoissaoloissa merkittävä lasku
- M- ja F-diagnoosit vähentyneet merkittävästi
- Hengitystieinfektioita oli aikaisempaa enemmän, selittyy koronalla

KUVIO: Sairauspoissaolot keston mukaan

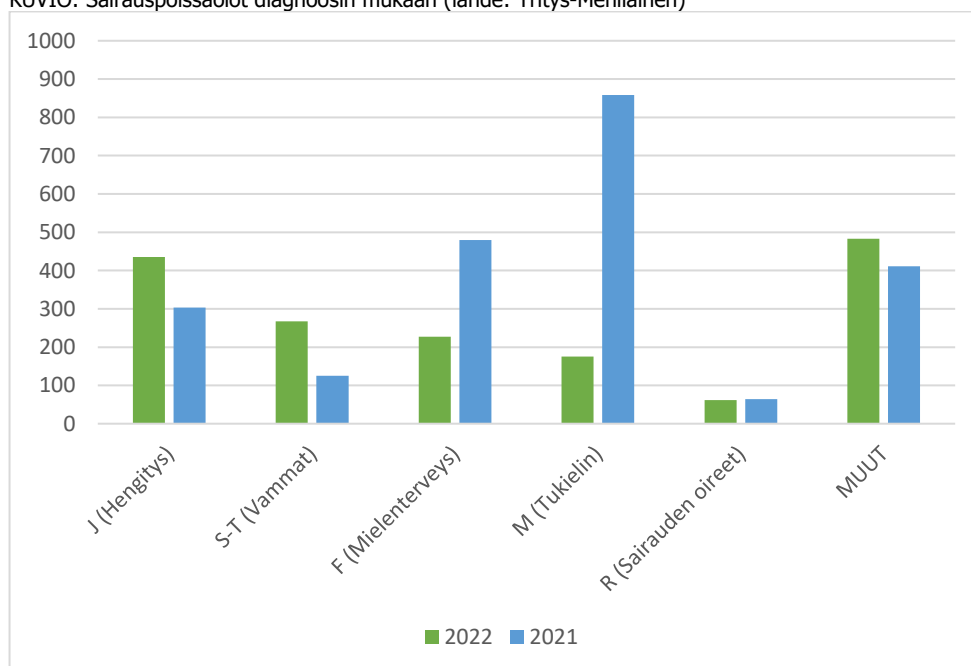


Mehiläisen työterveyden tilastojen mukaan eniten sairauspoissaoloja vuonna 2022 oli diagnoosiluokassa *Muut*, johon on tilastoitu mm. koronasta aiheutuneet poissaolot. Toiseksi eniten sairauspoissaoloja aiheutti hengitystieinfektiot.

Tuki- ja liikuntaelinten sairauksiin sekä mielenterveyteen liittyviä poissaoloja on merkittävästi vähemmän kuin edellisinä vuosina. Aikaisempina vuosina nämä ovat olleet yleisimmät diagnoosiluokat.

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

KUVIO: Sairauspoissaolot diagnoosin mukaan (lähde: Yritys-Mehiläinen)



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* (päivitetty viimeksi vuonna 2017). Sen tarkoituksena on pyrkiä ratkaisemaan työkykyongelmia ja ottamaan asioita aktiivisesti puheeksi jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Toimintamalli kerrataan vuosittain esihenkilöiden ja henkilöstön kanssa.

Lähiesihenkilön tehtäviin kuuluu alaisen työssä jaksamisen seuraaminen. Henkilöstöpalvelut ja työterveyshuolto tukevat esihenkilöitä 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 esimerkiksi 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. Kuntoutusaika on palkallista työ- ja virkaehtosopimuksen puitteissa. Vuonna 2022 kuntoutukseen ei poikkeuksellisesti osallistunut yhtään työntekijää.

Työterveyshuollon rooli työkyvyn tukemisessa kasvaa sairauspoissaolojen pitkittyessä. Työterveyshuoltoyhteistyön keskeisenä tavoitteena on pitkittyvien sairauspoissaolojen tehokas hoito ja ennenaikaisen eläköitymisen ehkäisy sekä lääkinnällisen sekä ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteiden nopea käynnistäminen.

Työterveysneuvotteluja työntekijän, työterveyshuollon ja työnantajan kesken käytiin vuoden 2022 aikana kolme (v.2021: 8). Neuvottelujen määrä laski edellisistä vuosista.

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 sekä työfysioterapeutin akuuttivastaanotto (vuodesta 2020 lähtien).

Työterveyshuollon palvelun tuottajana toimii Mehiläinen Oy. Työntaja 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 terveystarkastusten ja työpaikkaselvitysten toteuttamisessa, sairauspoissaoloseurannassa ja esihenkilötyön tukemisessa.

Vuonna 2022 työterveyshuollon työpaikkaselvitys tehtiin Pyhän Laurin kirkkomaalle ja huoltorakennukseen ja sosiaaliloihin. Lisäksi hautausmaan kausityöntekijöille järjestettiin ergonomiohjausta.

Työterveyshuollon kustannukset

Vuonna 2022 työterveyshuollon kokonaiskulut olivat yhteensä 113.402 euroa (v. 2021: 96.743 euroa). Kuluissa on mukana Mehiläisen työterveyshuollon kulujen lisäksi erityistyölasien (6 kpl) hankintakulut sekä fysioterapiakuluja. Mehiläisen kanssa yhteistyössä toteutetun esihenkilövalmennuksen kulut on kirjattu koulutuskuluihin. Mehiläisen raporteissa kustannukset sen sijaan ovat mukana (luokassa Muut kustannukset).

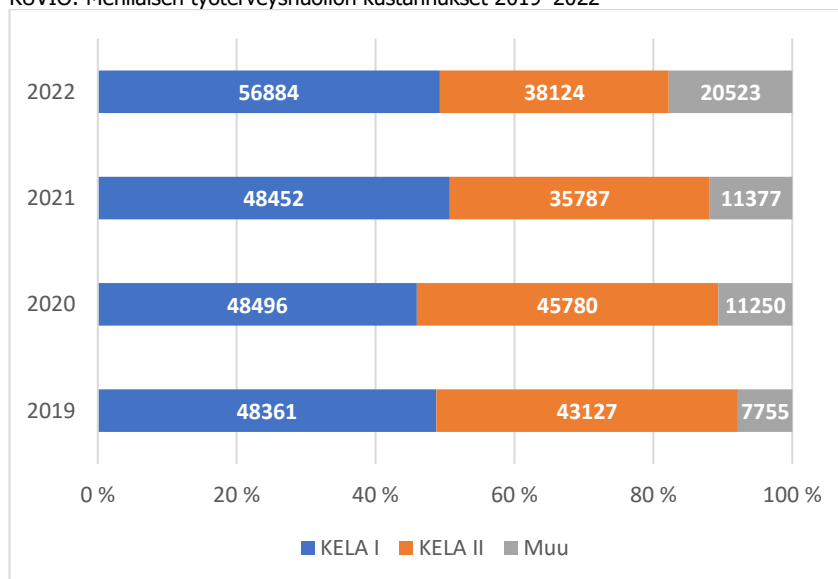
Henkilöä kohden Mehiläisen työterveyshuollon kustannukset olivat 879 €/hlö (v.2021: 740 €/hlö). Ilman Covid 19 -testausta kustannukset olisivat olleet 801 €/hlö. Tavoitteeksi on asetettu, että työterveyshuollon kustannukset olisivat alle 600 €/hlö/vuosi.

Kustannukset painottuivat entistä selkeämmin ennaltaehkäisevään toimintaan ja varhaiseen tukeen (KL I). **Panostus työhyvinvoinnin edistämiseen näkyy erityisesti työpsykologin ja työfysioterapeutin käyntimäärien ja kustannusten kasvuna.** Covid-testien osuus kuluista oli 7.171 euroa. Työterveyshuollon kuluista saatiin Kelalta korvausta 34.487 euroa vuoden 2021 kulujen perusteella.

TAULUKKO: Työterveyshuollon kustannukset 2019-2022

	Kokonais- kustannukset €	Kustannukset/ hlö €	Kelan korvaus €
v. 2019	104 080	750	31 466
v. 2020	109 329	811	32 242
v. 2021	96 743	740	34 487
v. 2022	113 402	879	35 000 (arvio)

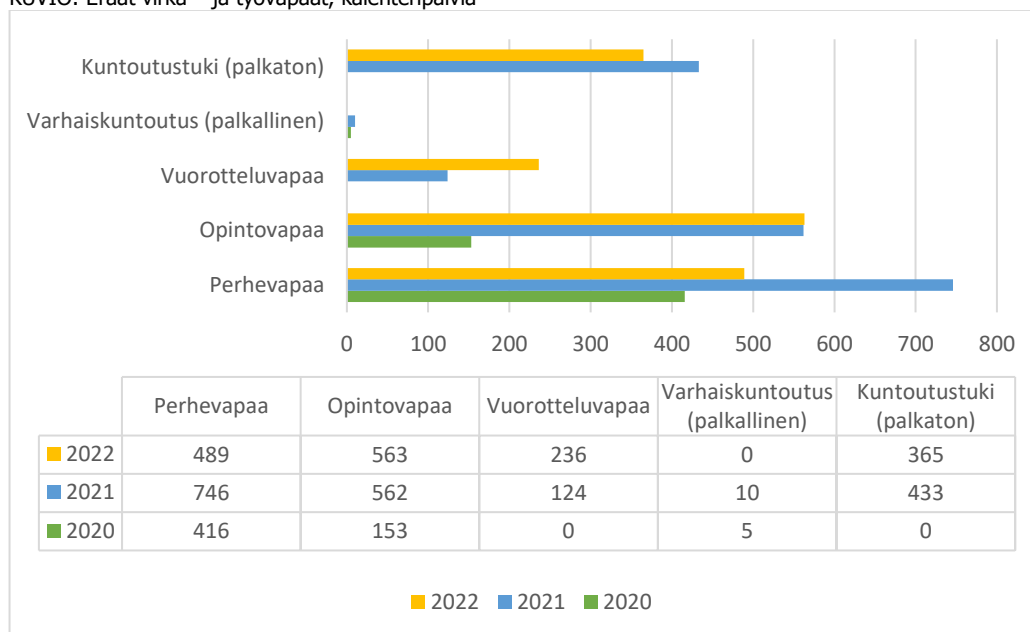
KUVIO: Mehiläisen työterveyshuollon kustannukset 2019–2022



6.5. Perhevapaiden ja muiden virka-/työvapaiden käyttö

Lohjan seurakunnassa suhtaudutaan joustavasti henkilöstön elämäntilanteen vaatimiin virka- ja työvapaisiin. Vapaiden kokonaismäärä laski hieman edellisestä vuodesta. Laskua oli erityisesti perhevapaisissa. Sen sijaan vuorotteluvapaaat hyödynnettiin edellisiä vuosia enemmän.

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 ja tavoitteet on kirjattu työsuojelun toimintaohjelmaan. Vaarojen ja riskien kartoitusta tehdään jatkuvasti osana päivittäistä työntekoa. Läheltä piti - tilanteita varten on olemassa ilmoituslomake. Systemaattisempi kartoitus tehdään muutaman

vuoden välein. Työturvallisuus- ja työsuojelukoulutusta järjestetään keskitetysti henkilöstöpalveluiden ja kiinteistöpalveluiden kautta (ensiavun peruskoulutukset, puhejudo, yksintyöskentely, alkusammutuskoulutus) sekä työalojen itse järjestäminä (tulityökorttikoulutus, hygieniapassikoulutus). Kaikki työsuojeluvaltuutetut käyvät työsuojelun peruskurssin.

Työsuojeluorganisaatioon kuuluvat työsuojelupäällikkö (henkilöstöpäällikkö) ja kaksi työsuojeluvaltuutettua ja varavaltuutettua.

Edustuksellista yhteistoimintaa varten seurakunnassa on yhteistyötoimikunta, johon kuuluu seitsemän varsinaista jäsentä. Toimikunta käsittelee laajakantoisia, koko henkilöstöä koskevia kirkon yhteistoimintasopimuksen piiriin kuuluvia asioita.

Työsuojeluhenkilöstön ja yhteistyötoimikunnan uusi nelivuotinen toimikausi käynnistyi vuonna 2022.

Yhteistyötoimikunnan kokoonpano 2022–2025:

Henkilöstön edustajat:

Maria Löfman, työsuojeluvaltuutettu
Juha Peltomaa, työsuojeluvaltuutettu
Eeva Hietala, pääluottamusmies, Kirkon alat ry.
Anna-Maija Lakomaa, pääluottamusmies, JUKO ry.
Tomas Sundholm, pääluottamusmies, Kirkon alan Unioni ry.

Työnantajan edustajat:

Katri Lahtiluoma, työsuojelupäällikkö (pj)
Juhani Korte, kirkkoherra

Kutsuttuna:

Tarja Virtanen, hallintojohtaja
Keijo Wigren, sihteeri

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2022 aikana yhteensä neljä kertaa. Yhteistoiminnassa käsiteltiin vuoden aikana muun muassa tilinpäätös, henkilöstökertomus, talousarvio, etätyöohje, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma sekä työhyvinvointikyselyn toteutus ja tulokset.

Vuonna 2022 koko henkilöstön yhteisiä kokoontumisia järjestettiin kaksi. Sisäistä tiedotusta yhteistoimintaan liittyvistä asioista ja muista ajankohtaisista henkilöstöasioista hoidettiin sähköpostitse kirjallisilla tiedotteilla.

Etelä-Suomen Aluehallintovirasto (AVI) teki keväällä 2022 työsuojelutarkastuksen seurakuntaan. Tarkastuksen kohteena olivat erityisesti korkealla tehtävä työ ja biologiset altisteet. Tarkastuskäynnit tehtiin Kanta-Lohjan kirkkoihin ja hautausmaille. Tarkastuksessa ei ilmennyt merkittäviä puutteita. Saadut kehotukset hoidettiin annetussa aikataulussa kuntoon. Vuonna 2023 vastaava tarkastus tehdään aluseurakuntiin.

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 2022 neljä kertaa. Toimikunnan kokouksiin osallistui aktiivisesti 4–6 henkilöä eri työaloilta.

Yhteinen liikunta- ja virkistystoiminta elpyi koronavuosien jälkeen ja toimintaa oli varsin runsaasti. Virkistystoimikunnan suunnitteli ja toteutti vuodelle 2022 seuraavat yhteisölliset virkistystapahtumat:

- Virkistyspäivä Heponiemessä (71 työntekijää sekä 15 eläkeläistä)
- Syysretki Sakun ystävyysseurakuntaan ja Pärnuun (osallistujia 66, 30 euron omavastuu)
- Lohjan teatteri, Sound of music (osallistujia 27)
- Joululounas ja konsertti Safety Box (osallistujia 98)

Virkistystoimikunta huolehti myös henkilöstön virkistyskäyttöön tarkoitetun Oravannokan leirikeskusten vuokraamisesta. Kesällä 2022 Oravannokkaa vuokrattiin 19 kertaa (14 eri henkilölle) ja paikka oli vuokrattuna koko vuokrausajan. Heponiemen mökkejä ei enää vuokrattu henkilöstön käyttöön omistajavaihdojen takia.

Omaehtoisen liikunta- ja kulttuuriharrastuksen tukeminen

Yhteisöllisten tapahtumien lisäksi työnantaja tukee henkilöstön omaehtoista liikunta- ja kulttuuriharrastusta. Käytössä on sähköinen Eazybreak-palvelu liikunta- ja kulttuuriedun jakamisessa. Jaettavan edun määrä on 320 euroa/henkilö/kalenterivuosi. Käytetyistä eduista vähennetään 20 % omavastuuosuus suoraan palkasta.

Syyskuussa 2022 siirryttiin edun jakamisessa Epassiin. Muutoksen taustalla oli Eazybreakin ja Epassin liiketoimintojen yhdistyminen. Muutos toi mukanaan paljon uusia etujen käyttöpaikkoja sekä muita uusia toimintoja.

Varoja Epassi/Eazybreak-etuihin käytettiin yhteensä 19 665 euroa (v.2021: 14 417 euroa).



Kuva (Juhani Korte): Toukokuussa 2022 järjestetyssä henkilöstön virkistyspäivässä Heponiemen leirikuksessa oli mahdollisuus osallistua melontaopetukseen ja harjoitella melontaa työkaverin kanssa.

6.8. Henkilöstön muistaminen

Henkilöstön ja luottamushenkilöiden huomioimiseen liittyvät käytännöt on kirjattu merkki-päiväohjeistukseen (päivitetty viimeksi 2020). Henkilökuntaa muistetaan 50- ja 60-vuotispäivinä, täysien palvelusvuosien täytyessä (10, 20, 30 ja 40 vuoden palvelu) sekä palvelussuhteen päättyessä. Syntymäpäivälahjan ja läksiäislahjan arvo on 50–200 ja palveluvuosilahjan arvo on 150–600 euroa palvelusajan mukaan.

Vuonna 2022 syntymäpäivälahja annettiin yhdeksälle henkilölle ja palveluvuosilahja kuudelle henkilölle.

Henkilöstö valitsee vuosittain keskuudestaan vuoden työntekijän. Vuoden 2022 työntekijäksi äänestettiin haudankaivaja Timo Väre, joka ehti olla seurakunnan palveluksessa huikemat 46 vuotta!



Kuva (Juhani Korte): Seurakunnan henkilöstöä ja esihenkilöitä työntekijäkokouksessa marraskuussa 2022. Kokouksessa onnitteltiin pitkään palvelleita työntekijöitä seurakuntatyön ansiomerkein.

6.9. Lounasetu

Myös lounasedun järjestämisessä siirryttiin syyskuussa 2022 Eazybreakista Epassiin. Työntekijä maksaa edusta verottajan hyväksymän verotusarvon (25 %). Työntekijän maksettavaksi jäävä osa (75 %) vähennetään suoraan palkasta. Vuonna 2022 verotusarvo oli vähintään 7,15 € ja enintään 11,30 € ateria. Vuonna 2022 lounasetua käytti yhteensä 77 työntekijää (v. 2021: 81).

6.10. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on osa seurakunnan henkilöstöpolitiikkaa ja työhyvinvoinnin kehittämistä. Lohjan seurakunnassa on olemassa kirkkoneuvoston hyväksymä henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021-2023. 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.

Lohjan seurakunta työnantajana toimii muun muassa seuraavasti henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi:

- Henkilöstöjohtaminen tukee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä
- Henkilöstö on tietoinen työyhteisön sitoutumisesta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen
- Kaikilla pätevillä hakijoilla on yhdenvertainen mahdollisuus tulla valituksi seurakunnassa avoinna oleviin tehtäviin
- Uudet työntekijät saavat monipuolisen perehdytyksen työtehtäviinsä ja työyhteisöön ja kokevat olevansa tervetulleita
- Palkkauksessa ei ole syrjiviä tekijöitä
- Työoloja kehitetään niin, että työssä jaksaminen ja avoimuus lisääntyy
- Sisäinen viestintä on avointa, toimivaa ja tavoittaa kaikki työntekijät myös perhe-, opinto- ja vapaa-aikana
- Työtehtävät jakautuvat oikeudenmukaisesti ja tehtävien jako on vastaa henkilöstön osaamista
- Kukaan ei joudu epäasiallisen kohtelun, häirinnän tai syrjinnän kohteeksi

Tässä henkilöstökertomuksessa on esitetty tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta muutamia keskeisiä tunnuslukuja kuten vertailutietoja eri sukupuolten sijoittumisesta tehtäväryhmiin ja ikäryhmiin, keskiansioista sekä tilastotietoja virka/työvapaiden käytöstä.

6.11. Spiritualiteetin vaaliminen

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

7. Yhteenveto ja tulevaisuuden kehitysnäkymiä

Vuosi 2022 aloitettiin vielä koronapandemian aaltoilun merkeissä, mutta kesän jälkeen palattiin kuta kuinkin normaaliin toimintaan ja työntekoon. Koronavuodet vauhdittivat käynnissä olevaa työelämän murrosta. Lyhyessä ajassa omaksuttiin uusia työvälineitä sekä uusia työskentely- ja toimintatapoja.

Koronan ohella yleinen maailmantilanne on kuormittanut henkilöstöä niin meillä kuin muillakin työnantajilla. Tämän vuoksi seurakunnan työyhteisössä panostettiin vuonna 2022 erityisesti työhyvinvoinnin edistämiseen. Työelämän nopea muutos haastaa henkilöstön jaksamisesta ja henkisestä hyvinvoinnista huolehtimiseen myös tulevana vuosina.

Mehiläisen työterveyshuolto on osoittautunut yhä tärkeämmäksi kumppaniksi henkilöstön terveyden, hyvinvoinnin ja työkyvyn tukemisessa. Vuonna 2022 toteutettiin yhteistyössä Mehiläisen kanssa esihenkilöiden työkykyjohtamisen valmennus, kehonhuoltoryhmä sekä hautaustoimen kausityöntekijöiden ergonomiaopastus. Ilahduttavaa vuoden 2022 tunnusluvissa oli pitkien sairauspoissaolojen merkittävä vähentyminen. Työfysioterapeutin ja työpsykologin asiantuntemusta hyödynnettiin ennaltaehkäisevässä toiminnassa aikaisempaa enemmän. Tätä interventiota on syytä jatkaa, jotta saavutettu hyvä suunta sairauspoissaoloissa jatkuu edelleen.

Seurakunnan ikärakenne painottuu selkeästi vanhempiin ikäluokkiin ja eläköityvien määrä on suuri tulevana vuosina. Eläköitymiset ovat yksi merkittävä paikka ja mahdollisuus arvioida seurakunnan toimintaa ja voimavarojen suuntaamista. Vähintään yhtä tärkeää on myös tehdä hallittua seuraajasuunnittelua, erityisesti avaintehtävien osalta.

Henkilöstön saatavuudessa on nähtävissä haasteita koko seurakuntasektorilla. Työvoiman saatavuuden turvaamiseksi uuden työntekijän rekrytointiin ja perehdytykseen liittyviä prosesseja ja käytäntöjä on syytä arvioida ja kehittää jatkuvasti. Rekrytoinnin ja työvoiman pysyvyyden haasteisiin pyritään vaikuttamaan myös kokonaiskirkon tasolla nykyistä palkkausjärjestelmää ja palkkausta kehittämällä.

Vuosi 2023 on nykyisen henkilöstöohjelman viimeinen voimassaolovuosi. Ohjelma päivitetään seurakunnan kokonaisstrategian päivittämisen yhteydessä. Toimintaympäristön muutos sekä talouden haasteet edellyttävät tulevana vuosina 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.