



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Yhteistyötoimikunta 21.4.2022
Kirkkoneuvosto 10.5.2022
Kirkkovaltuusto 24.5.2022

Sisällys

1. Saatteeksi	3
2. Henkilöstöohjelma	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 muut toiminnan resurssit	13
4. Palkka- ja henkilöstökustannukset	14
4.1. Palkitsemisjärjestelmän kehittäminen	16
5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	16
5.1. Henkilöstökoulutus	17
5.2. Tehtävänkuvien kehittäminen	17
5.3. Johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen	18
5.4. Perehdyttäminen	18
5.5. Kehityskeskustelut	19
5.6. Työnohjaus	19
5.7. Oppisopimuskoulutus	19
6. Henkilöstön työkyky ja terveys	20
6.1. Työhyvinvointikysely	20
6.2. Sairauspoissaolot	20
6.3. Työkyvyn tuen toimintamalli	21
6.4. Työterveyshuolto	22
6.5. Perhevapaiden ja muiden virka-/työvapaiden käyttö	24
6.6. Työsuojelu ja yhteistoiminta	24
6.7. Liikunta- ja virkistystoiminta	25
6.8. Henkilöstön muistaminen	26
6.9. Työpaikkaruokailu	26
6.10. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen	26
6.11. Spiritualiteetin vaaliminen	27
7. Yhteenvedo ja tulevaisuuden kehitysnäkymiä	27

Kannen kuva (ma. viestintäsihteeri Eija-Liisa Eriksson): Palvelusvuosimuistaminen työyhteisökokouksessa marraskuussa 2021.

1. Saatteeksi

Lohjan seurakunnassa on laadittu henkilöstökertomus jo 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. Henkilöstökertomuksen avulla voidaan tehdä työyhteisön kehittämissuunnitelmia, asettaa henkilöstötyölle tavoitteita sekä myös seurata erilaisten toimenpiteiden ja kehittämisprosessien toteutumista ja vaikuttavuutta. Tunnuslukujen perusteet on määritelty kirkkohallituksen ohjeen mukaisesti ja ne ovat valtakunnallisesti vertailukelpoisia.

Henkilöstökertomus sisältää myös kuvauksen vapaaehtoistoiminnasta (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 vuoteen 2021

Koronapandemia vaikutti seurakunnan toimintaan läpi vuoden ja koetteli niin seurakuntalaisten kuin työntekijöidenkin jaksamista. Pitkään jatkunut etätyö aiheutti monille väsymystä ja työpaikan sosiaalisten kontaktien ja me-hengen kaipuu lisääntyi. Tulevaisuuteen liittyvä epävarmuus ja tiheään tahtiin vaihtelevat toimintaohjeet koettiin myös yleisesti kuorimittavina.

Korona-ajan vaikutukset työn tekemiseen ja henkilöstön hyvinvointiin ovat olleet toisaalta myös myönteisiä. Etätyö ja etäpalaverit ovat tuoneet joustoa ja tehostaneet ajankäyttöä. Ne jäivät varmasti joiltakin osin elämään koronan jälkeenkä. Samoin monia koronan aikana verkkoon siirtyneitä toimintoja on syytä jatkaa, koska ne ovat tavoittaneet hyvin seurakuntalaisia. Positiivista on ollut myös someaktiivisuuden ja työalojen välisen yhteistyön lisääntyminen korona-aikana.

Koronatilanne näkyy vuoden 2021 henkilöstöä kuvaavissa luvuissa erityisesti koulutus- ja virkistystoiminnan kustannusten vähenemisenä. Useita koulutuksia peruuntui tai siirtyi verkkoon. Yhteisiä sisäisiä koulutuksia siirrettiin järjestettäväksi myöhemmin. Myös yhteisöllisen liikunta- ja virkistystoiminnan järjestäminen jäi tavanomaista vähäisemmäksi. Koko henkilöstön yhteiset retki- ja virkistyspäivät peruuntuivat jo toisena vuonna peräkkäin.

Vaihtoehtoisia tapoja tukea henkilöstön jaksamista etsittiin aktiivisesti. Kesäkuussa otettiin käyttöön puoleksi vuodeksi liikunta- ja kulttuuriedun ohelle hieronta-ateria. Perinteinen yhteinen joululounas toteutettiin jakamalla ateria toimipiteisiin, jossa yhteinen ateria voitiin nauttia lähityöyhteisön kanssa.

Henkilöstössä oli edellisvuosien tapaan varsin paljon liikehdintää, mikä työllisti henkilöstöpalveluja erityisesti lukuisissa rekrytointiprosesseissa. Lisäksi uusien työntekijöiden perehdyttämisen tukena olevaa ohjeistusta päivitettiin toimintavuoden aikana.

Sairauspoissaolopäivät kääntyivät laskuun edellisestä vuodesta. Vähennystä oli erityisesti pitkissä sairauspoissaoloissa. Uutena avauksena vuonna 2021 toteutettiin yhteispalaveri Mehiläisen työterveyshuollon ja eläkeyhtiö Kevan kanssa. Palaveri oli ensimmäinen laatuaan, ja siinä käytiin läpi Kevan työkyvyn johtamisen tukea ja palveluita sekä ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksia.



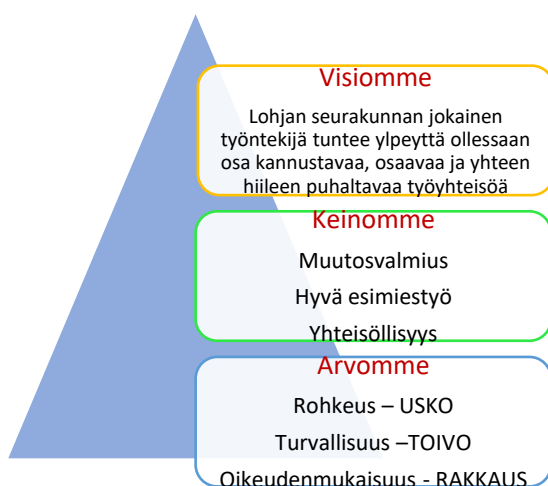
Vuonna 2021 pidettiin kaksi koko henkilöstön työyhteisökokousta. Koronatilanne huomioitiin pitämällä maskeja.

2. Henkilöstöohjelma

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 talousarvoon sisältyvässä henkilöstösuunnitelmassa.

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

KUVIO: Lohjan seurakunnan henkilöstöohjelma 2020-2023



TAUKUKKO: Henkilöstöohjelman painopisteet ja toimenpiteet 2020-2023

Painopiste	Toimenpiteet 2020-2023
Muutosvalmiuden varmistaminen	- Laaditaan henkilöstösuunnitelma vuosittain osana talousarviota ja kehitetään pidemmän tähtäimen ennakoivaa henkilöstösuunnittelua - Laaditaan vuosittain henkilöstön koulutussuunnitelma, jossa arvioidaan henkilöstön osaamista ja ennakoidaan tulevia osaamistarpeita - Tarkistetaan tehtäväkuvaukset vuosittain kehityskeskusteluissa - Kehitetään työtehtäviä ja työvälineitä tulevaisuuden tarpeita vastaavaksi - Lisätään henkilöstön joustavaa käyttöä eri työalojen välillä - Lisätään muutosjohtamisen osaamista
Esimiestyön tukeminen	- 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 tukevan KirkkoHR-järjestelmän käyttöä - Uudet esimiehet perehdytetään hyvin esimiestehtäviin
Yhteisöllisyyden vahvistaminen	- Kehitetään/päivitetään olemassa olevia perehdyttämismateriaaleja ja uuden työntekijän työhönopastuksen käytäntöjä - Järjestetään työyhteisöosaamiseen liittyvää koulutusta - Edistetään vuorovaikutteista viestintää (kuuntelu & läsnäolo) - Jatketaan yhteisöllisten liikunta- ja virkistystapahtumien järjestämistä

3. Henkilöstövoimavarat

3.1. Henkilöstön määrä

Lohjan seurakunnan henkilöstön määrä vuoden 2021 lopussa oli yhteensä **115** (v. 2020: 118), joista vakinaisessa palvelussuhteessa oli 103 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 12. Kokoaikaisia työntekijöitä oli 100 ja osa-aikaisia 15. Mukana näissä luvuissa ovat kaikki, joilla oli voimassa oleva palvelussuhde 31.12.2021 (myös virka- ja työvapaalla olleet sekä ne, joiden palvelussuhde päättyi vuoden viimeisenä päivänä).

Virkasuhteisten määrä vuonna 2021 oli 65 henkilöä eli 57 %. Työsopimussuhteisia oli 50 eli 43 %, joista 5 oli tuntipalkkaisia. Linjana on ollut muuttaa tukipalveluiden virkoja työsuhteisiksi toimiksi niiden vapauduttua, ellei virkasuhde ole perusteltu. Vuonna 2021 lakkautettiin eläköitymisen seurauksena vapautuneet toimistosihteerin ja järjestelmäasiantuntijan virat.

Henkilöstön kokonaismäärä laski hieman edellisestä vuodesta. Vähennystä oli erityisesti määräaikaisessa henkilöstössä. Määräaikaiset olivat pääosin vakinaisen henkilöstön virka-/työvapaiden sijaisia. Vakinaisten palvelussuhteiden määrä pysyi ennallaan (107). Osa vakinaisista palvelussuhteista oli koko vuoden tai osan vuodesta täyttämättä. Vuoden aikana jätettiin täyttämättä kaksi eläköitymisen seurauksena vapautunutta vakinaista tehtävää (lastenohjaaja ja suntio). Hautaus- ja puistopalveluissa sen sijaan vakinaistettiin kaksi seurakuntamestarin palvelussuhdetta.

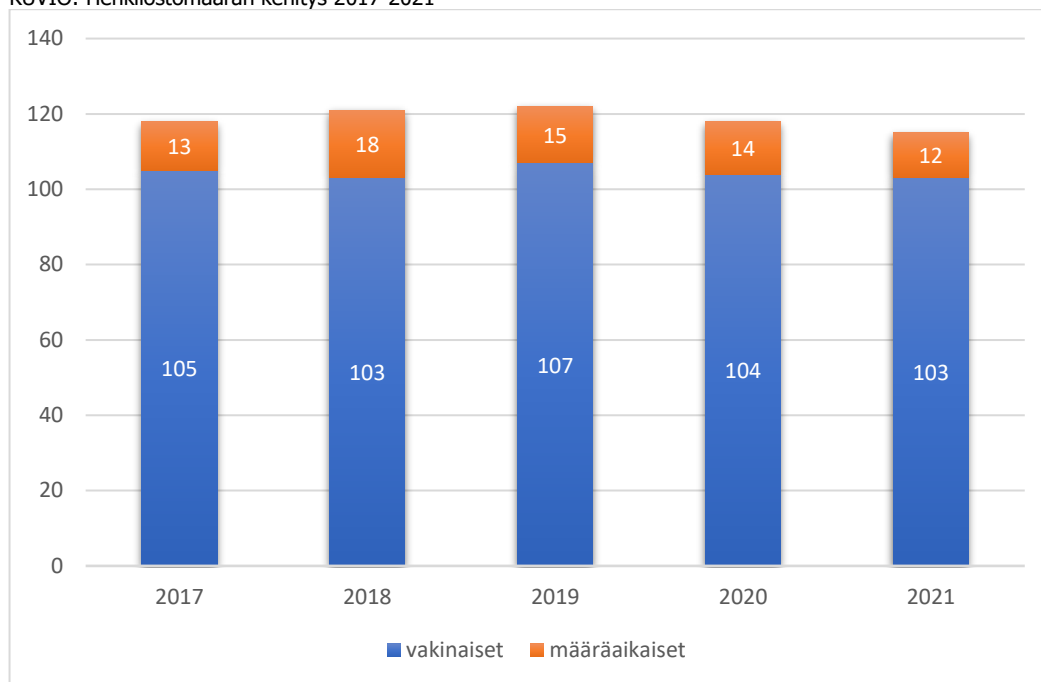
Henkilöstösuunnitelman mukaisesti kaikkiin vakinaisiin virkoihin/toimiin pyydettiin täyttölupa kirkkoneuvostolta. Tavoitteeksi oli asetettu, että vakinaisen palvelussuhteiden määrä ei lisätä, ja että mahdollisuudet tehtävien täyttämättä jättämiseen ja /tai uudelleen muotoiluun tutkitaan ennen niiden auki julistamista. Lisäksi tavoitteena oli vähentää määräaikaista henkilöstöä. Nämä tavoitteet saavutettiin.

Seurakunnassa aloitti vuonna 2021 yhteensä yhdeksän uutta henkilöä vakinaisessa palvelussuhteessa: hautaustoimen päällikkö, diakoni (Karjalohja, Sammatti), toimistosihteerin, keittiötyöntekijä, perheneuvoja, vahtimestari-emäntä (Nummi), seurakuntamestari (Nummi, Pusula), puutarhuri (Virkkala) ja seurakuntamestari (Virkkala). Lisäksi kaksi määräaikaisessa palvelussuhteessa ollutta työntekijää siirtyi vakinaiseen palvelussuhteeseen; lastenohjaaja ja seurakuntamestari (Karjalohja-Sammatti). Yksi vakinainen työsuhde täytettiin talon sisältä (Pyhän Laurin kirkkomaan puutarhuri).

TAULUKKO: Henkilöstön määrä 31.12.2021

Henkilöstömäärä/- rakenne	Naiset	Miehet	Yhteensä	%
Vakinaiset	74	29	103	90 %
Määräaikaiset	8	4	12	10 %
Yhteensä	82	33	115	100 %
Kokoaikaiset	71	29	100	87 %
Osa-aikaiset	11	4	15	13 %
Yhteensä	82	33	115	100 %
Virkasuhteiset	48	17	65	57 %
Työsopimussuhteiset	34	16	50	43 %
Yhteensä	82	33	115	100 %

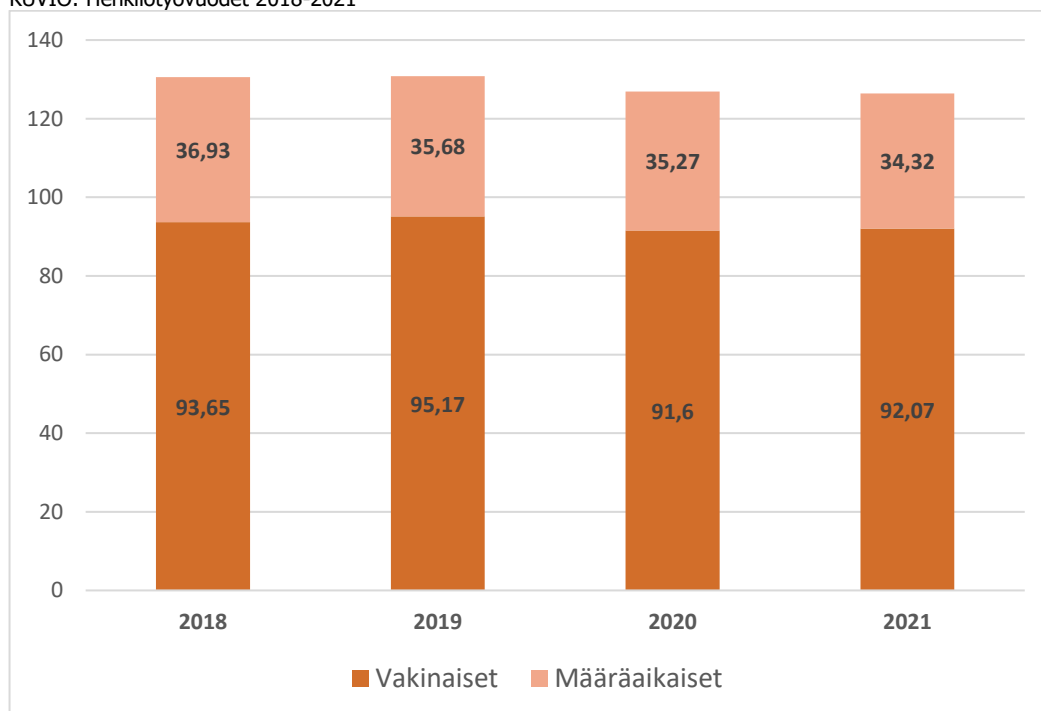
KUVIO: Henkilöstömäärän kehitys 2017-2021



Henkilötyövuodet

Vuosityövoimana mitaten henkilöstön kokonaismäärä vuonna 2021 oli **126,40** henkilötyövuotta (v. 2020: **126,87**). 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 92,07 (v. 2020: 91,6 htv).

KUVIO: Henkilötyövuodet 2018-2021



Kesä- ja kausityöntekijät

Vuonna 2021 seurakunta työllisti yhteensä **72** henkilöä kausiluontoisiin tehtäviin. Suurin osa heistä työskenteli hautausmailla kausi- ja kesätyöntekijöinä, yhteensä 47 henkilöä (v. 2020: 54 henkilöä). Hautausmaiden kausityöntekijöiden työsopimukset ovat kestoltaan kolmesta kuuteen kuukauteen. Tiekirkko-oppaita palkattiin Lohjalla järjestettyjen asuntomessujen ajaksi myös Pyhän Laurin kirkkoon. Aikaisempina vuosina kirkon oppaita on ollut vain alueseurakunnissa.

TAULUKKO: kesä- ja kausityöntekijät 2021

Työtehtävä	Hlöä
Hautausmaiden kausi- ja kesätyöntekijät	47
Kausiteologit ja -nuorisotyönohjaajat	9
Kesäkanttori	1
Keittiötyöntekijä	3
Tiekirkkopas	11
Viestinnän kesätyöntekijä	1
YHTEENSÄ	72

Kantaseurakunnan ja alueseurakuntien henkilöstö

Kantaseurakunnan alueella työskenteli 90 henkilöä (78 % koko henkilöstöstä) ja alueseurakunnissa 25 henkilöä (22 %). Sammatin ja Karjalohjan alueseurakunnilla oli yhteinen aluekappalainen, kanttori ja diakoniatyöntekijä. Nummi ja Pusula jakavat nuorisotyönohjaajan viran. Lisäksi kaikilla alueseurakunnilla oli yhteinen toimistos sihteeri, joka päivysti yhtenä päivänä viikossa kussakin alueseurakunnassa. 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 31.12.2021 (mukana myös virka- ja työvapailla olevat sekä heidän sijaisensa)

Tehtäväalue	Naiset	Miehet	Yhteensä	Vakinaiset virat/toimet
Seurakuntapapisto	8	7	15	14
Sairaalasielunhoitajat	1	0	1	1
Kirkkomuusikot	3	3	6	6
Perheneuvojat	3	1	4	4
Diakoniatyöntekijät	10	1	11	9
Nuorisotyöntekijät	6	3	9	7
Lapsi- ja perhetyöntekijät	22	0	22	20
Muut seurakuntatyöntekijät (*)	2	0	2	2
Seurakuntatyö yhteensä	55	15	70	
Hallinto- ja toimistotyöntekijät	13	3	16	18
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijät	8	4	12	10
Hautausmaatyöntekijät (**)	6	11	17	16
Tukipalvelut yhteensä	27	18	45	
KAIKKI YHTEENSÄ	82	33	115	107

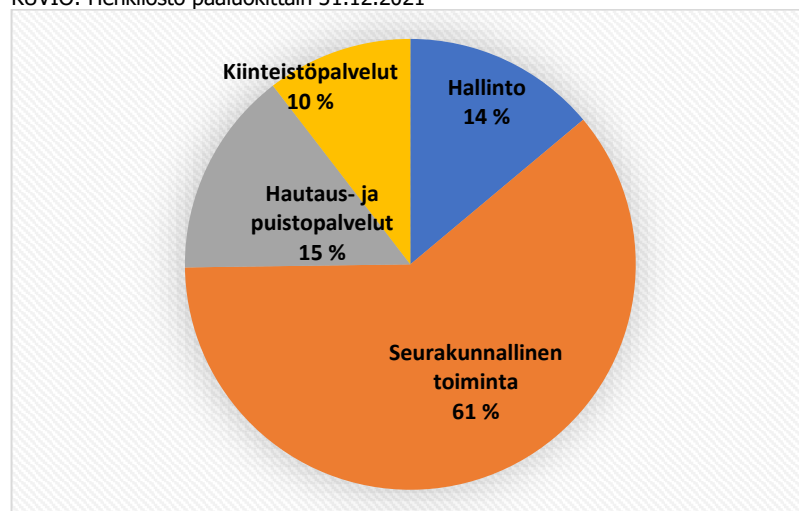
*) vapaaehtoistoiminnan koordinaattori ja lähetys sihteeri

**) 7 vakanssia yhteisiä kiinteistöpalveluiden kanssa

Valtaosa henkilöstöstä, yhteensä 70 henkilöä eli 61 %, työskenteli seurakuntatyössä. Hallinnon henkilöstön osuus oli 14 %, hautaus- ja puistovalveluiden 15 % ja kiinteistö- ja kirkonpalvelushenkilöstön 10 %. Merkittävä osa hautaustoimen henkilöstöstä (7 henkilöä) oli yhteisiä kiinteistöpalveluiden kanssa. Tehtäväryhmittäin tarkasteltuna suurin yksittäinen ammattiryhmä on lapsi- ja perhetyöntekijät (22 henkilöä).

Seuraavassa kuviossa on kuvattu henkilöstön jakautuminen pääluokittain.

KUVIO: Henkilöstö pääluokittain 31.12.2021



3.3. Ikä- ja sukupuolijakauma

Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2021 lopussa tasan 50 vuotta (v. 2020: 50,1 vuotta). Naisten keski-ikä oli 50,6 vuotta ja miesten 48,6 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 51,0 vuotta.

Henkilöstöä oli eniten ikäryhmässä 55–59-vuotiaat, yhteensä 31 henkilöä. Yli 50 -vuotiaiden osuus henkilöstä oli 59,1 % (v. 2020 60,2 %). Alle 40-vuotiaiden osuus oli 18,3 % (v.2020: 17,8 %).

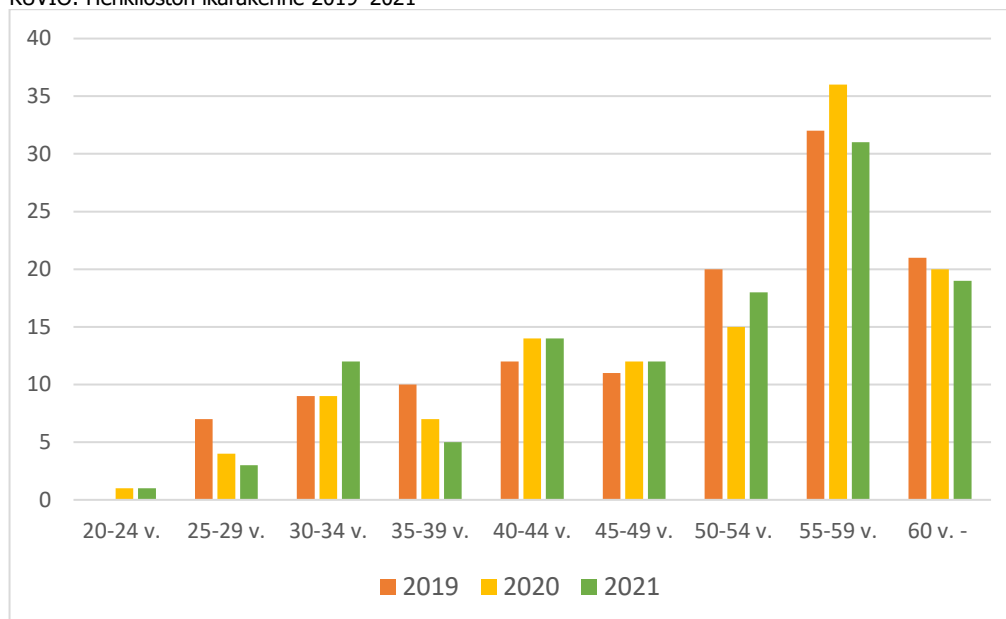
TAULUKKO: Ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2021

Ikäryhmä	Naiset	Miehet	Yhteensä
20–24 v.	0	1	1
25–29 v.	0	3	3
30–34 v.	7	5	12
35–39 v.	5	0	5
40–44 v.	11	3	14
45–49 v.	10	2	12
50–54 v.	14	4	18
55–59 v.	25	6	31
60 v. -	10	9	19
Yhteensä	82	33	115

TAULUKKO: Henkilöstön keski-ikä 2017–2021

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

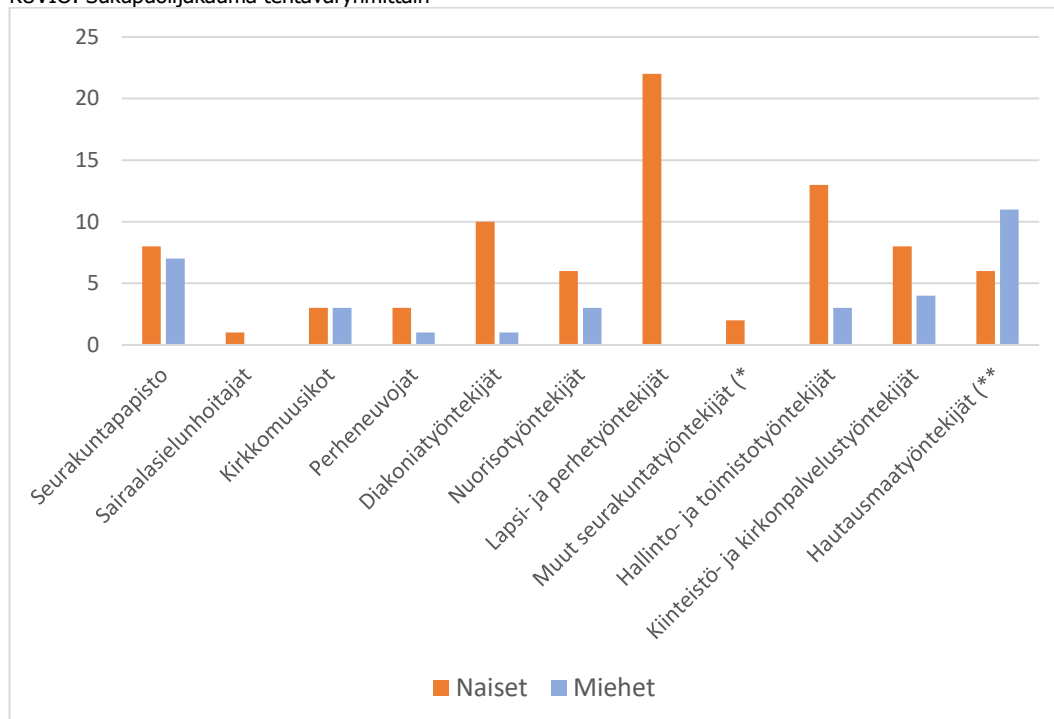
KUVIO: Henkilöstön ikärakenne 2019–2021



Henkilöstöstä naisia oli 71 % ja miehiä 29 %. Osuudet pysyivät ennallaan. Naisvaltaisimmat työalat olivat varhaiskasvatus (100 %) ja diakoniatyö (91 %). Miehet olivat selkeänä enemmistönä ainoastaan hautausmaatyössä (65 %). Papiston kohdalla sukupuolijakauma on tällä hetkellä suhteellisen 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 18 henkilöä, joista 8 miehiä ja 10 naisia.

KUVIO: Sukupuolijakauma tehtäväryhmittäin



*) vapaaehtoistoiminnan koordinaattori ja lähetys sihteeri

**) 7 vakanssia yhteisiä kiinteistöpalveluiden kanssa

3.4. Eläkkeelle siirtyminen

Seurakunnan työntekijöiden eläkeikä on 63–70 vuotta tai erityinen ammatillinen eläkeikä Eläkeuudistus astui voimaan 1.1.2017. Uudistuksen 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. Eläkeuudistus vaikuttaa eläköityvien määrän arviointiin tulevina vuosina, koska eläkkeelle siirtyminen myöhentyy. Kirkon palveluksesta vanhuuseläkkeille siirryttiin vuonna 2021 keskimäärin 64,7 vuoden iässä.

Vuonna 2021 eläkkeelle siirtyi kuusi henkilöä (2020; seitsemän henkilöä). Luvussa on mukana vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on pysynyt hyvin vähäisenä.

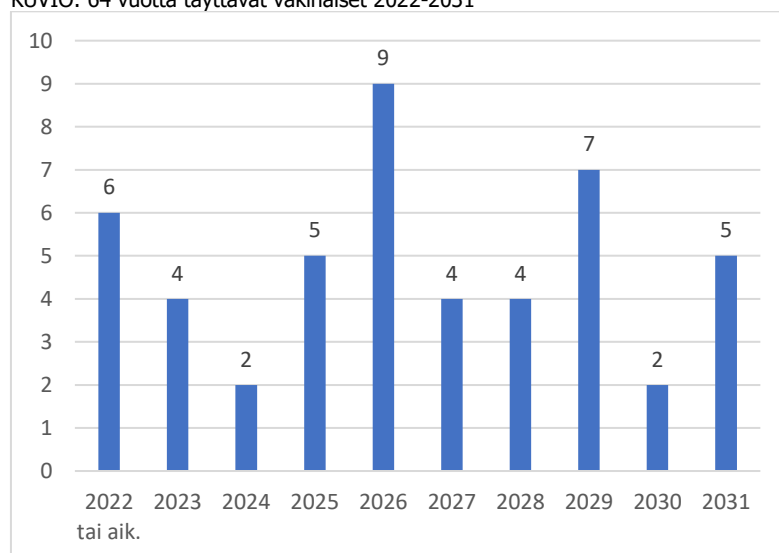
Vuoden 2021 lopussa vakinaisesta henkilöstöstä 19 oli yli 60-vuotiaita, mikä ennakoii runsasta eläköitymistä myös tulevina vuosina.

Seuraavan 10 vuoden aikana (2022-2031) noin 47% vakinaisesta henkilöstöstä täyttää (tai on jo täyttänyt) 64 vuotta. Suurimmat ammattiryhmät lähivuosina eläkkeelle jäävissä ovat hallinto- ja toimistohenkilöstö sekä papisto.

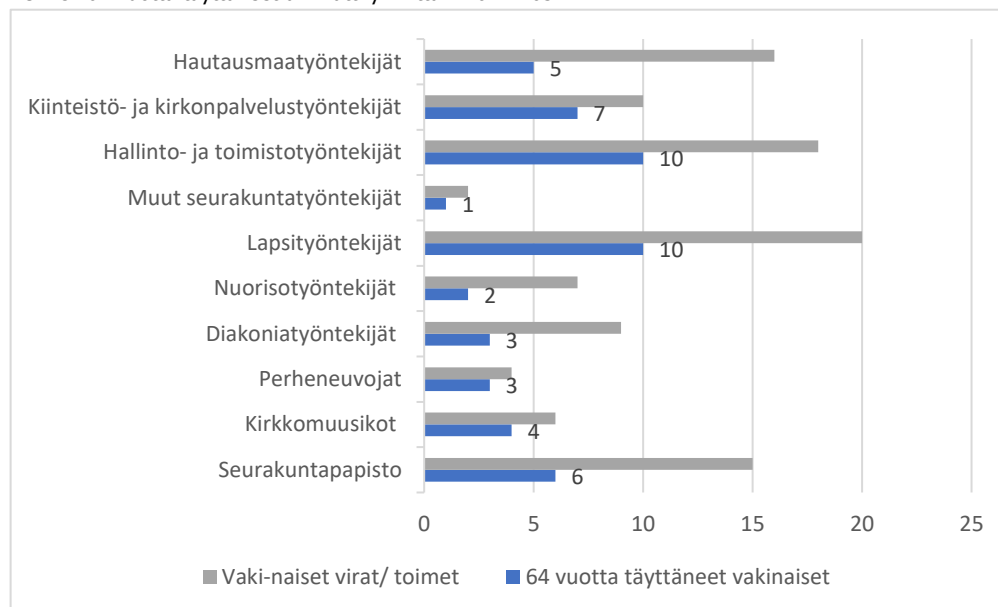
TAULUKKO: 64 vuotta täyttäneet/täyttävät vakinaiset ammattiryhmittäin 2022-2031

Ammattiryhmä	Hlöt	Vaki- naiset virat/ toimet
Seurakuntapapisto	6	15
Kirkkomuusikot	4	6
Perheneuvojat	3	4
Diakoniatyöntekijät	3	9
Nuorisotyöntekijät	2	7
Lapsi- ja perhetyöntekijät	10	20
Muut seurakuntatyöntekijät	1	2
Hallinto- ja toimistotyöntekijät	10	18
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijät	7	10
Hautausmaatyöntekijät	5	16
YHTEENSÄ	51	107

KUVIO: 64 vuotta täyttävät vakinaiset 2022-2031



KUVIO: 64 vuotta täyttäneet ammattiryhmittäin 2022-2031



3.5. Palvelusuhteiden kesto ja henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön työhistoriaa ja vaihtuvuutta tarkastellaan henkilöstön palvelussuhteen kestoa sekä palveluksessa aloittaneiden ja palveluksesta lähteiden määrää kuvaavilla luvuilla.

Keskimääräinen palvelussuhteen pituus vuonna 2021 oli 10,6 vuotta (v. 2020: 11,8 vuotta). Yli puolet (53 %) henkilöstöstä on ollut seurakunnan palveluksessa alle 10 vuotta. Erittäin pitkään (25 v. tai enemmän) palvelleita oli yhteensä 10 henkilöä. Yli 40 vuotta palvelleita oli 2 henkilöä.

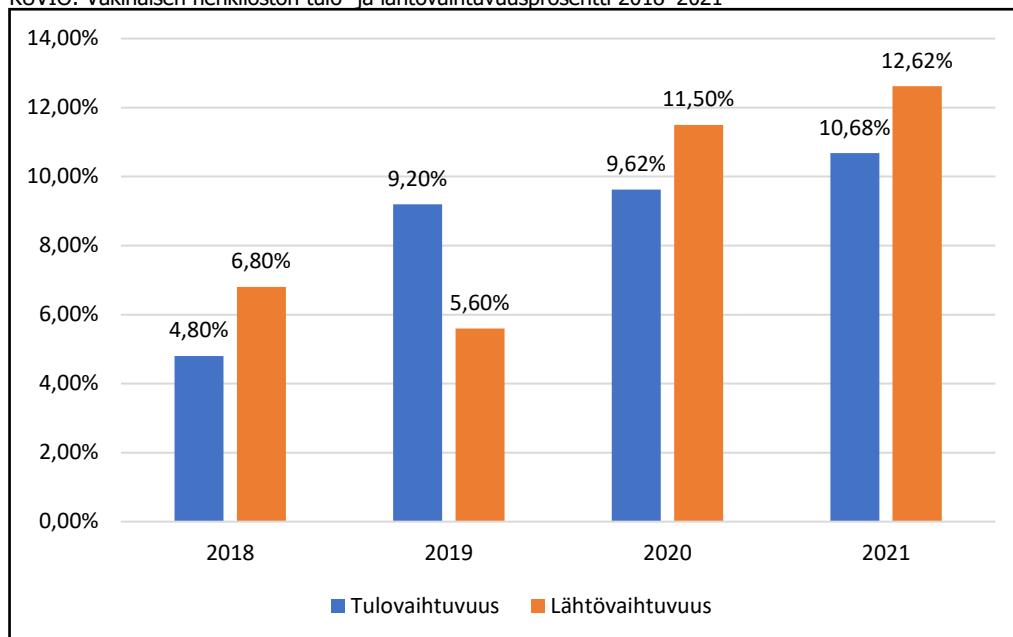
Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus vuonna 2021 oli 12,62 % (v. 2020: 11,5 %). Vakinaisen henkilöstön poistuma oli yhteensä 13 henkilöä. Vastaavasti tulovaihtuvuus oli 10,68 % (v. 2020: 9,62 %). Vuoden 2021 aikana vakinaisissa palvelussuhteissa aloitti yhteensä 11 henkilöä.

Vaihtuvuus oli hieman kokonaiskirkon tasoa suurempi. Kirkon työmarkkinalaitoksen tilastojen mukaan koko kirkon lähtövaihtuvuus vuonna 2021 oli 11,1 % v ja tulovaihtuvuus 7,8 %. Toisaalta vaihtuvuus oli kuitenkin vähäisempää kuin Espoon hiippakunnan seurakunnissa yleensä, joissa lähtövaihtuvuus oli 14,0 % ja tulovaihtuvuus 14,2 %.

Työvoiman saatavuus on ollut hyvä ja pääsääntöisesti vapautuviin virkoihin/toimiin on ollut riittävästi hakijoita. Avoimia vakinaisia tehtäviä vuonna 2021 oli yhteensä 8 ja hakijoita näissä yhteensä oli 166 eli noin 21 /tehtävä. Luvuissa ei ole mukana kesätyöpaikkoja.

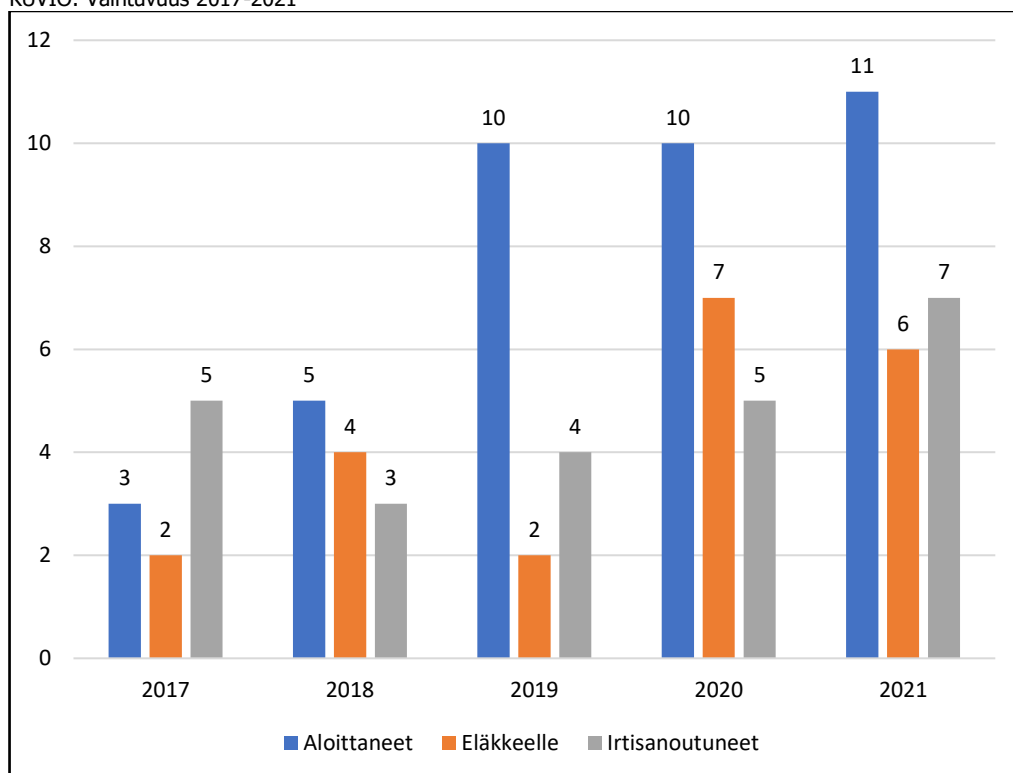
Kaikkien seurakunnan palveluksesta poistuvien kanssa käydään lähtökeskustelu esimiehen kanssa. Keskustelua varten on olemassa yhtenäinen lomake. Lähtökeskusteluun liittyvä prosessi on parhaillaan kehityksen alla.

KUVIO: Vakinaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentti 2018–2021



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 2017-2021



3.6. Vapaaehtoiset 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. 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. Korona rajoitti vuonna 2021 vielä toimintaa, ja nähtäväksi jää, kuinka moni jatkaa vapaaehtoisena toimimista nyt, kun se on taas mahdollista.

Vuoden 2021 aikana saatiin täydennettyä vapaaehtoisten rekisteri Katrina-järjestelmässä. Seuraavaksi vapaaehtoiset ryhmitellään rekisterissä sen mukaan, missä he toimivat vapaaehtoisena. Ryhmittely on tarkoitus saada ajan tasalle vuoden 2022 aikana.

Seurakunnan vapaaehtoistehtävistä ilmoitetaan seurakunnan omilla nettisivuilla sekä vapaaehtoistyö.fi -sivustolla, mitä kautta seurakuntalaiset voivat myös ilmoittautua vapaaehtoistyöhön. Vapaaehtoiseksi voi ilmoittautua myös vapaaehtoistoiminnan koordinaattorille tai työalavastaaville tai täyttämällä Tule Vapaaehtoiseksi -kutsukortin, joita on saatavilla työntekijöiltä ja toimipaikoista.

Henkilökunnan sitouttamiseksi tarkoitettu Road Show -tilaisuuksien ensimmäinen kierros saatiin päätökseen vuoden 2021 aikana. Ensimmäisellä kierroksella painotettiin kutsumisen tärkeyttä. Sitouttaminen jatkuu ja mm. henkilöstölle laadittu vapaaehtoistoiminnan opas julkaistaan vuonna 2022.

Vapaaehtoisille tarkoitettu vertaistukikahvila Veturi on avoinna kerran kuukaudessa tiistai-iltana, mutta koronan takia se pystyttiin pitämään avaamaan ainoastaan neljä kertaa. Kahvila on vapaaehtoisten kohtaamispaikka, jossa vapaaehtoisilla on mahdollisuus tavata toisiaan. Paikalla on aina myös vapaaehtoistoiminnan koordinaattori.

Tulevaisuudessa vapaaehtoisia tarvitaan enenevässä määrin toimimaan yhdessä henkilökunnan kanssa. Toimimalla vapaaehtoisena seurakuntalainen pääsee vaikuttamaan seurakunnan toimintaan ja saa toimiessaan kokea yhteisöllisyyttä. Perusteilla on vapaaehtoispankki, johon lohjalaiset tai lähialueella asuvat voivat ilmoittaa itseensä. Pankkilaisia kutsutaan kertaluonteisiin tehtäviin, jos esim. joku haluaa saattajan mukaan kauppareissulle tai avuksi raskaan huonekalun siirtoon tai muuhun vastaavaan.



Siviilipalvelus

Lohjan seurakunta toimii siviilipalveluspaikkana. Vuonna 2021 seurakunnassa työskenteli yksi siviilipalvelusmies kiinteistötoimen tehtävissä. Siviilipalvelusmenot olivat 4.482,40 euroa. (v. 2020: 4.631,90).

Työharjoittelijat

Opintoihin liittyvässä palkattomassa työharjoittelussa oli vuoden aikana neljä henkilöä. Työharjoittelijoita on ollut erityisesti hengellisessä työssä; papistossa (teologiharjoittelu), nuoris- ja diakoniatyössä sekä varhaiskasvatuksessa. Viime vuosina työharjoittelijoita on ollut kasvavassa määrin myös suntiotyössä.

Ostopalveluun perustuvat toiminnot

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

4. Palkka- ja henkilöstökustannukset

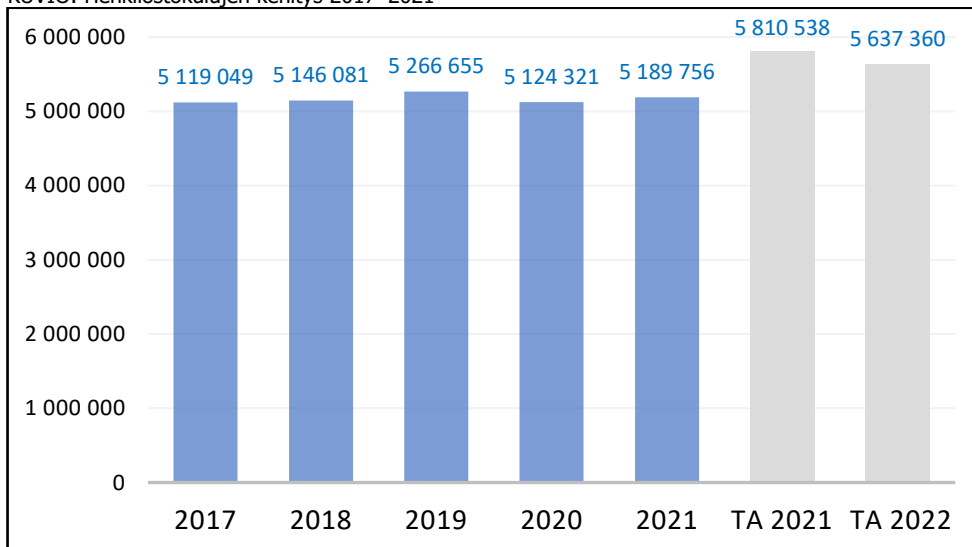
Seurakunta on hyvin työvoimavaltainen yhteisö, mikä näkyy erityisesti palkka- ja henkilöstökustannuksissa. Henkilöstökulujen osuus kaikista toimintakuluista oli **62,4 %** (v.2020; 60,9 %). Osuuden kasvua selittää koronapandemian aiheuttama toimintakulujen lasku.

Taulukko: Palkka- ja henkilöstökulut

	2 017	2018	2019	2020	2021	Muutos 20/21
Henkilöstökulut *	5 119 049	5 146 081	5 266 655	5 124 321	5 189 756	+ 1,3 %
Palkat ja palkkiot	4 102 074	4 220 493	4 283 488	4 224 429	4 285 184	+ 1,4 %

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

KUVIO: Henkilöstökulujen kehitys 2017–2021



Henkilöstökulut nousivat edellisestä vuodesta 1,3 %. Palkkoja tarkistettiin 1.5.2021 alkaen 1,9 %:n yleiskorotuksella yleisessä palkkausjärjestelmässä ja 1,6 %:lla tuntipalkkajärjestelmässä. Palkkakuluissa oli varauduttu sopimuskorotusten lisäksi suorituslisiin (yhteensä 37.200 euroa) sekä eläköitymisistä aiheutuviin päällekkäisiin palkkamenoihin.

Henkilöstökulut jäivät kuitenkin edellisvuosien tapaan reilusti alle talousarvion. Syitä tähän oli monia. Vakinaisia virkoja oli täyttämättä osan vuotta ja määräaikaista henkilöstöä palkattiin suunniteltua vähemmän. Lisäksi henkilökuluja oli budjetoitu hieman yläkanttiin kautta linjan. Henkilöstökulujen budjetointia tarkennettiin vuoden 2022 talousarvioon, jossa henkilöstökulut yhteensä ovat noin 5,6 miljoonaa euroa. Vähennystä vuoden 2021 talousarvioon verrattuna on reilut 2 %.

TAULUKKO: Muut investoinnit henkilöstöön 2017-2021

	2017 €	2018 €	2019 €	2020 €	2021 €	Muutos 20/21
Työterveyshuolto	105 217	106 307	104 080	109 329	96 743	-11,5 %
Työpaikkaruokailu	8 480	20 381	13 413	12 299	12 738	+3,6 %
Virkistystoiminta	55 117	26 094	20 403	25 018	22 900	- 8,5 %
Lahjat henkilökunnalle	4 780	6 613	4 634	7 353	8 325	+ 13,2 %
Matkakorvaukset	89 62	87 762	95 940	114 446	83 893	-26,7 %
Henkilöstökoulutus	36 582	42 741	53 649	31 991	24 326	-24,0 %
Työnohjaus	6 512	7 150	5 143	3 376	4 591	+ 36,0 %
YHTEENSÄ	306 250	290 435	292 628	303 812	253 516	-16,6 %

Työterveyshuolto on palkkakulujen jälkeen suurin henkilöstökuluerä. Työterveyshuoltoon käytettiin kaikkiaan 96.743 euroa, jossa vähennystä edelliseen vuoteen oli 11,5 %.

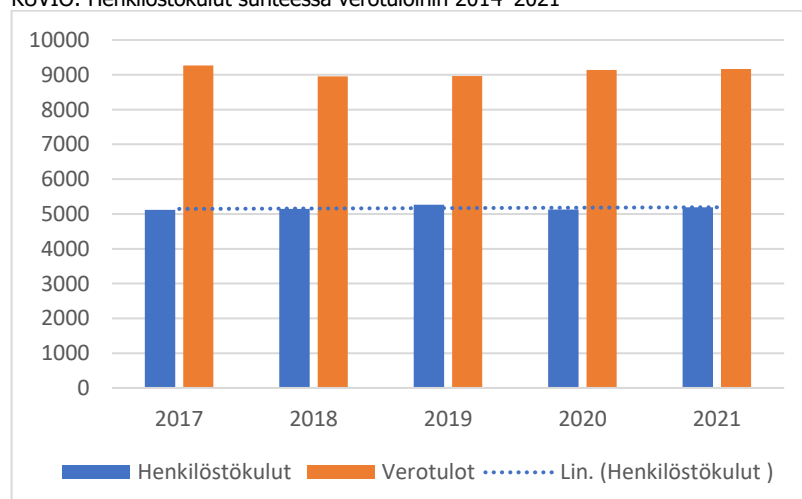
Korona-ajan vaikutus näkyy erityisesti henkilöstökoulutuksen, matkakorvausten sekä virkistystoiminnan kustannusten vähenemisenä. Toisaalta koronan vuoksi henkilöstön (ja seurakuntalaisten) käyttöön hankittiin kasvomaskeja, käsidesiä sekä kotitestejä. Nämä kustannukset on kirjattu muun yleishallinnon kustannuspaikalle (n. 10.000 euroa).

Henkilöstökulujen osuus verotuloista ja valtionrahoituksesta oli 56,6 %.

TAULUKKO: Henkilöstökulut suhteessa verotuloihin 2017–2021, 1000 €

	2017	2018	2019	2020	2021
Henkilöstökulut	5 119	5 146	5 266	5 124	5 189
Verotulot ja valtionrahoitus	9 270	8 959	8 960	9 136	9 163
Osuus verotuloista	55,30 %	57,44 %	58,78 %	56,09 %	56,63 %

KUVIO: Henkilöstökulut suhteessa verotuloihin 2014–2021



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.

	Naiset €/kk	Miehet €/kk	Yhteensä €/kk
Tehtäväkohtainen palkka	2542	2936	2653
Kokonaisansio	2873	3273	2986

Vakinaisen henkilöstön keskiansio yleisessä palkkausjärjestelmässä vuonna 2021 oli 2986 €/kk. Miesten keskiansio oli 3273 €/kk ja naisten 2873 €/kk. Ero selittyy sillä, että miehiä on suhteellisesti enemmän johtavassa/esimiesasemassa sekä vakinaisissa pappien viroissa. Naisia sen sijaan työskentelee suhteellisesti enemmän tehtävissä, joiden palkkataso on matala. Alimmissa palkkaluokissa (401–402) työskenteli 23 naista ja vain kaksi miestä. 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 vuonna 2021 yhteensä 36 henkilölle. Suorituslisän suuruus oli 86,04 euroa/henkilö/kuukausi. Lisäksi suorituslisää maksettiin kahdelle hautaustoimen kausityöntekijälle. Kertapalkkio maksettiin vuonna 2021 yhdelle henkilölle.

Vuoden lopussa käytiin palkkaneuvottelut diakonian tehtävissä työskentelevien vaativuusryhmien ja peruspalkkojen tasokorotuksista. Niiden lopputuloksena diakonian perustehtävissä työskentelevien palkkaus tarkistettiin vaativuusryhmän 503 vähimmäispalkkaan ja johtavan diakonin vaativuusryhmän 601 vähimmäispalkkaan vuoden 2022 alusta lukien.

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.

Osaamisen kehittämisen painopisteet 2021–2023:

1. Työssä tarvittava ammatillinen osaaminen
2. IT-työvälineiden osaaminen
3. Viestintä- ja some -osaaminen
4. Esihenkilö- ja johtamistaidot
5. Vuorovaikutus- ja työyhteisötaidot
6. 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 2021 talousarviossa oli varattu henkilöstön koulutussuunnitelman mukaiseen täydennyskoulutukseen yhteensä 35.000 euroa, josta käytettiin 18.004 euroa eli 51,4 % (v. 2020: 25.361 euroa). Kokonaisuudessaan henkilöstön osaamisen kehittämiseen käytettiin 24.326 euroa (v. 2020; 31.991 euroa). Tässä luvussa mukana ovat myös työalojen /ammattiryhmien neuvottelupäivät sekä yhteinen sisäinen koulutus.

Kustannusten laskun taustalla oli se, että osa koulutuksista jäi kokonaan toteutumatta ja suuri osa koulutuksista toteutettiin virtuaalisena verkossa.

Toteutuneista koulutuksista haettiin koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta (TVR). Korvausta saatiin 3201 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 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

Yhteinen sisäinen koulutus jäi vähäiseksi koronatilanteen vuoksi. Sisäinen koulutus painottui IT-järjestelmien käyttökoulutukseen sekä ensiapukoulutukseen. Henkilöstöpalvelut koulutti esihenkilöitä Katrina-työaikakirjauksen käyttöön otossa. Lisäksi toteutettiin webinaareina kaksi EA1-kurssia ja yksi EA-hätäensiapukurssi. Vuodelle suunnitellut esimiesvalmennus, some-koulutus sekä turvallisuuskoulutukset siirtyivät vuodelle 2022.

5.2. Tehtäväkuvien kehittäminen

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

Vuonna 2021 laajennettiin henkilöstöpalveluissa palkkasihteerin tehtäväkuvaa ja tehtävänimike muutettiin henkilöstösihteeriksi. Taloushallinnon organisaatiota muutettiin ja taloussuunnittelijan tehtäväkuvaan lisättiin seurakuntatoimiston toimistosihteerien esimiestehtävät. Varhaiskasvatuksessa yhden lastenohjaajan tehtäväkuvaa muutettiin siten, että tehtävä keskittyy perhe toiminnan kehittämiseen ja toteuttamiseen.

Vuoden aikana käytiin keskusteluja myös sihteerin-/assistenttien uudelleen järjestelyistä. Taustalla oli järjestelmäasiantuntijan eläköityminen ja tarve järjestää it-tukeen ja laiteinfran hallinnointiin liittyvät tehtävät uudella tavalla. Kokonaisuuteen liittyivät myös työvoimatarpeet viestinnässä, vapaaehtoistoiminnan koordinoimisessa sekä kiinteistöpalveluissa. Vuoden aikana

kokeiltiin it-tehtävien liittämistä uuteen viestintäkoordinaattorin tehtävään, mutta siinä epäonnistuttiin. Neuvottelut jatkuvat edelleen vuonna 2022.

5.3. Johtamisen ja esihenkilötyön kehittäminen

Esihenkilötyötä on pyritty aktiivisesti tukemaan yhteisissä kokoontumisissa sekä järjestämällä koulutusta. Lisäksi intraan on rakennettu esihenkilöiden työkalupakkia. Siihen on koottu materiaalia, josta esihenkilöt saavat tukea omaan esimiestyöhönsä ajasta ja paikasta riippumatta.

Esihenkilöpalaverit

Koronatilanteen hieman helpottaessa voitiin syksyllä 2021 järjestää kaksi puolen päivän mittaista palaveria. Esihenkilöpalaverit ovat toimineet informaation jakamisen, yhteisen suunnittelun ja päivittäisjohtamisen käytäntöjen kehittämisen paikkana.

Esihenkilöiden aamukahvit

Perinteisen esihenkilöpalaverin rinnalle seurakunnassa käynnistyi vuonna 2019 henkilöstöpäällikön koollelutsuma *Esihenkilöiden aamukahvit* -vertaisfoorumi, jonka tarkoitus on tarjota tukea esihenkilötyön yksinäisyyteen ja arjen esimiestyön tilanteisiin. Tunnin kestäviä aamukahvitapaamisia järjestettiin vuoden 2021 aikana yhteensä 10 kertaa. Pääosin palaverit toteutettiin etänä teamsissa.

Operatiivinen johtoryhmä

Seurakunnan operatiivinen johtoryhmä kokoontui vuoden 2021 aikana yhteensä 13 kertaa. Johtoryhmään kuuluvat hallintojohtaja (pj), kirkkoherra, henkilöstöpäällikkö, kiinteistöpäällikkö sekä hautaustoimen päällikkö. Talousasioiden käsittelyssä mukana kokouksissa on ollut taloussuunnittelija. Sihteerinä toimii seurakunnan hallintosihteerä. 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 2021. Ryhmään kuuluvat seurakunnallisen toiminnan (hengellisen työn) johtavat viranhaltijat. Puheenjohtajana toimii kirkkoherra.

Esihenkilökoulutus

Vuodelle 2021 suunniteltu sisäinen esihenkilökoulutus ei toteutunut koronapandemian vuoksi. Sen sijaan esihenkilöt osallistuivat Espoon hiippakunnan järjestämään johtamisforumiin syyskuussa 2021, jossa Lohja oli isäntäseurakunta. Johtamisforumin teemana oli työhyvinvointi ja etätyö. Tapahtuma jouduttiin koronan vuoksi lopulta järjestämään teamsissa.

Esihenkilöitä on myös ohjattu/kannustettu osallistumaan kirkon omiin johtamiskoulutuksiin. Vuonna 2021 kirkon johtamiskoulutusohjelmassa oli kolme esihenkilötehtävissä toimivaa työntekijää (Kirjo II c/d).

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.

Vuonna 2021 päivitettiin seurakunnan yleinen perehdytysuunnitelma ja sitä testattiin käytännössä. Päivityksessä kiinnitettiin erityistä huomiota muun muassa it-ohjelmien/järjestelmien käyttöön liittyvään perehdyttämiseen sekä esimiestehtäviin perehdyttämiseen, jotka lisättiin suunnitelmaan omina kohtinaan.

5.5. Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut 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. Keskustelut käydään vähintään kerran vuodessa. Suorituslisäjärjestelmän käyttöönoton (v. 2019) 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. 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 pätevöittää lastenohjaajan tehtävään. Oppisopimusta on käytetty myös suntion ammattitutkinnon suorittamisessa. Vuonna 2021 kasvatus- ja ohjausalan perustutkintoa suoritti oppisopimuksella yksi määräaikaisessa työsuhteessa oleva lastenohjaaja.

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 syksyllä 2022 ja siinä hyödynnetään Kevan ilmaista nettikyselyä. Tulokset raportoidaan vuoden 2022 henkilöstökertomuksessa.

6.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolopäivien (sairaudet + tapaturmat) lukumäärä vuonna 2021 oli Populus henkilötietojärjestelmän mukaan yhteensä **1735** kalenteripäivää (v.2020: 2475 kalenteripäivää). Mukana luvuissa ovat kaikki vuoden 2021 aikana seurakunnan palveluksessa olleet, myös kausityöntekijät. Lisäksi osa-sairauspoissaoloja oli yhteensä 160 päivää (v. 2020: 529 päivää).

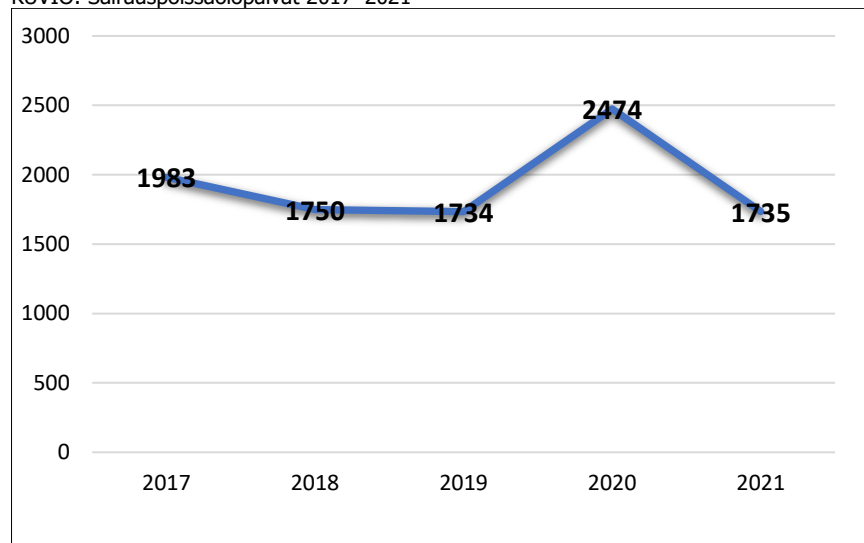
Sairauspoissaolot vähentyivät lähes 30 % edelliseen vuoteen verrattuna. Laskua oli erityisesti pitkissä (30 päivää ja yli) sairauspoissaoloissa.

Henkilöä kohden sairauspoissaoloja oli keskimäärin **16,06** päivää/hlö (v. 2020: 19,1 päivää /hlö). Tavoitteena on ollut, että sairauspoissaoloja olisi alle 13 päivää/hlö.

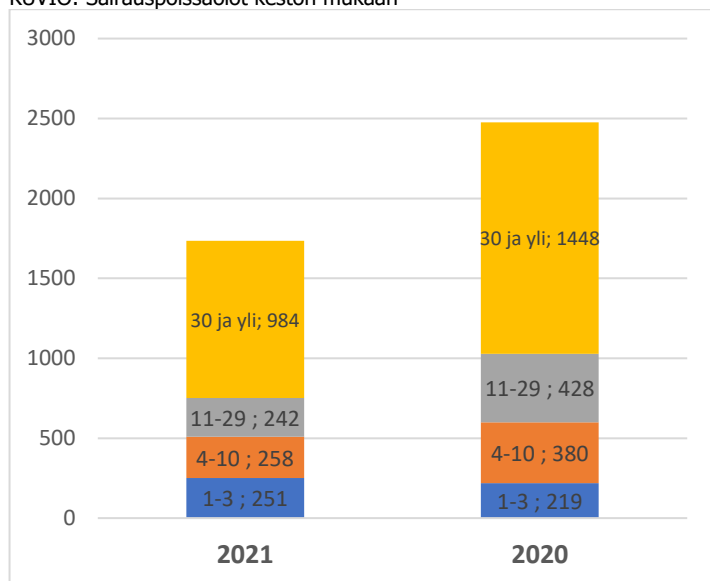
Terveysprosentti oli 44, 5 % (v. 2020; 46,7 %). Luku kuvaa ilman sairauspoissaoloja olleiden henkilöiden %-osuutta henkilöstöstä.

Työtapaturmia henkilöstölle sattui vuoden 2021 aikana yhteensä 6 (v.2020; 5), joista sairauspoissaolopäivä aiheutui 7 päivää (v. 2020: 1 päivä).

KUVIO: Sairauspoissaolopäivät 2017–2021



KUVIO: Sairauspoissaolot keston mukaan

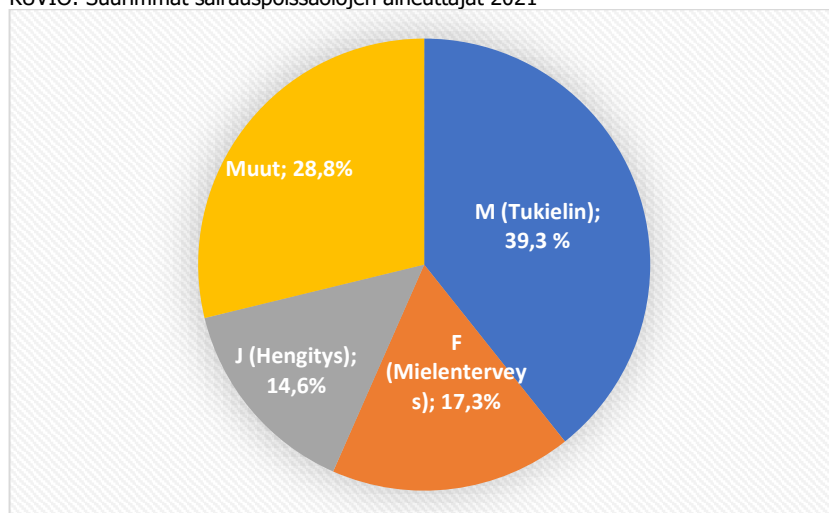


Suurin osa, 57 %, sairauspoissaolopäivistä syntyi pitkistä, yli 30 päivän poissaoloista. Niiden osuus väheni merkittävästi edellisestä vuodesta.

Mehiläisen työterveyden tilastojen mukaan eniten sairauslomapäiviä vuonna 2021 aiheutui tuki- ja liikuntaelinten sairauksista (39,3 %) ja mielenterveyteen liittyvistä syistä (17,3 %). Molemmat diagnosoiluokat laskivat hieman edellisestä vuodesta. Hengityselinsairauksien diagnosoit lisääntyivät hieman edellisestä vuodesta.

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

KUVIO: Suurimmat sairauspoissaolojen aiheuttajat 2021



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 2019). 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. Vuonna 2021 Kelan tukemaan varhaiskuntoutukseen osallistui yksi työntekijä. Kuntoutusaika on palkallista työ- ja virkaehtosopimuksen puitteissa.

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 2021 aikana yhteensä 8 (v.2020: 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 sekä työfysioterapeutin akuuttivastaanotto (vuodesta 2020 lähtien).

Työterveyshuollon palvelun tuottajana toimii Mehiläinen Oy. Työantaja 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.

Vuodelle 2021 suunnitellut työterveyshuollon työpaikkaselvitykset eivät toteutuneet koronatilanteen vuoksi. Myös hautausmaatyöntekijöille suunniteltu ergonomiaohjaus siirtyi toteuttavaksi keväällä 2022.

Työterveyshuollon kustannukset

Vuonna 2021 työterveyshuollon kokonaiskulut olivat yhteensä 96.743 euroa

(v. 2020: 109 329 euroa). Kuluissa on mukana Mehiläisen työterveyshuollon kulujen lisäksi näyttöpäätelasien (2 kpl) hankintakulut sekä fysioterapiakuluja.

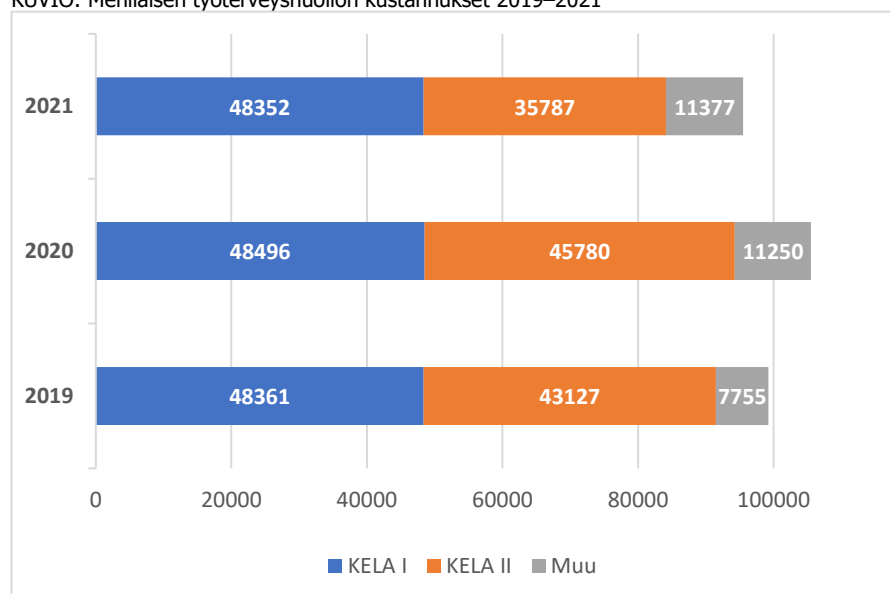
Henkilöä kohden Mehiläisen työterveyshuollon kustannukset olivat 740 €/hlö (v.2020: 811 euroa). Ilman Covid 19 -testausta kustannukset olisivat olleet 540 €/hlö. Tavoitteeksi on asetettu, että työterveyshuollon kustannukset olisivat alle 600 €/hlö/vuosi.

Kustannukset painottuivat ennaltaehkäisevään toimintaan ja varhaiseen tukeen (KL I). Työterveyshuollon kuluista saatiin Kelalta korvausta 32.242 euroa vuoden 2020 kulujen perusteella.

TAULUKKO: Työterveyshuollon kustannukset 2019-2021

	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	30 000 (arvio)

KUVIO: Mehiläisen työterveyshuollon kustannukset 2019–2021



6.5. Perhevapaiden ja muiden virka-/työvapaiden käyttö

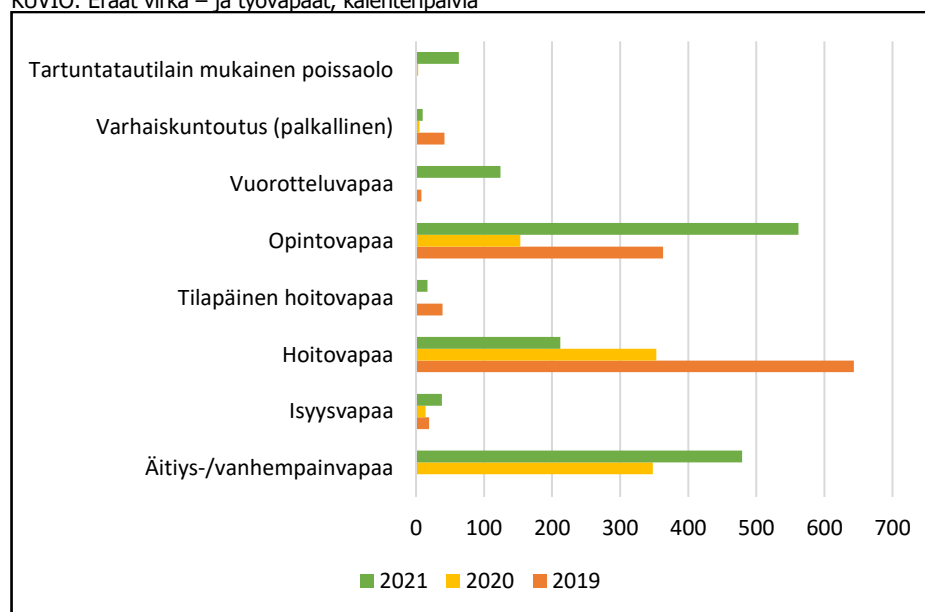
Lohjan seurakunnassa suhtaudutaan joustavasti henkilöstön elämäntilanteen vaatimiin virka- ja työvapaisiin. Vapaiden kokonaismäärä nousi huomattavasti edellisestä vuodesta. Kasvua oli erityisesti perhevapaissa sekä opinto- ja vuorotteluvapaissa. Isyysvapaata hyödynnettiin edellisiä vuosia enemmän. Uutena poissaolokoodina tilastoissa on mukana koronapandemian aiheuttama tartuntatautilain mukainen poissaolo.

Lomarahavapaalla vuoden aikana oli yhteensä 18 henkilöä (v. 2020: 17) ja näistä kertyi päiviä yhteensä 232 kalenteripäivää (v. 2020: 167). Lomien vaihtamisesta vapaaksi sovitaan esihenkilön kanssa.

TAULUKKO: Eräät virka/työvapaat

	2019			2020			2021		
	N	M	Pv	N	M	Pv	N	M	Pv
Äitiys-/vanhempainvapaa	-	-	0	2	-	348	3	-	479
Isyysvapaa	-	1	19	-	2	14	-	3	38
Hoitovapaa	2	-	643	2	-	353	1	-	212
Tilapäinen hoitovapaa	13	1	39	1	-	1	2	2	17
Opintovapaa	2	1	363	2	-	153	2	1	562
Vuorotteluvapaa	-	1	8	-	-	-	1	-	124
Varhaiskuntoutus (palkallinen)	3	-	42	1	-	5	2	-	10
Tartuntatautilain mukainen poissaolo (palkallinen)	-	-	-	-	1	3	7	1	63
YHTEENSÄ	20	4	1114	8	2	874	18	7	1505

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. Vaarojen ja riskien kartoitusta tehdään jatkuvasti osana päivittäistä työntekoa. Läheltä piti -tilanteita varten on olemassa ilmoituslomake KirkkoHR-järjestelmässä. Systemaattisempi kartoitus tehdään

muutaman vuoden välein ja siinä käytetään työturvallisuuskeskuksen kanssa vuonna 2015-2106 ns. Late-projektissa kehitettyä menettelytapaa ja lomaketta.

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

Työsuojeluorganisaatioon kuuluvat työsuojelupäällikkö (henkilöstöpäällikkö) ja kaksi työsuojeluvaltuutettua, joille molemmille on valittu yksi varavaltuutettu.

Edustuksellista yhteistoimintaa varten seurakunnassa on yhteistyötoimikunta, johon kuuluu seitsemän varsinaista jäsentä. Henkilöstöä toimikunnassa edustavat kaksi työsuojeluvaltuutettua sekä kolme pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiestä. Työntajaa toimikunnassa edustavat henkilöstöpäällikkö ja kirkkoherra. Lisäksi kokoukseen osallistuivat kutsuttuina sihteeri sekä hallintojohtaja. Toimikunta käsittelee laajakantoisia, koko henkilöstöä koskevia kirkon yhteistoimintasopimuksen piiriin kuuluvia asioita.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2021 aikana yhteensä viisi kertaa. Yhteistoiminnassa käsiteltiin vuoden aikana muun muassa seuraavat koko henkilöstöä koskevat ohjeet ja suunnitelmat:

- Palkkahallinnon periaatteet: peruspalkan määräaikainen korottaminen ja väliaikaisen viranhaltijan peruspalkan määräytyminen kelpoisuusehtojen jäädessä täyttymättä
- Henkilöstöä koskevat koronaohjeet
- Etätyöohje (1. versio)
- Henkilöstön koulutussuunnitelma

Vuonna 2021 koko henkilöstön yhteisiä kokoontumisia järjestettiin kaksi. Sisäistä tiedotusta yhteistoimintaan liittyvistä asioista ja muista ajankohtaisista henkilöstöasioista hoidettiin sähköpostitse kirjallisilla tiedotteilla.

Marraskuussa 2021 järjestettiin työsuojeluvaalit ja valittiin uusi yhteistoimintaorganisaatio toimikaudelle 2022-2025. Vaalit toteutuivat sopuvaaleina.

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 2021 neljä kertaa. Toimikunnan kokouksiin osallistui aktiivisesti 4-6 henkilöä eri työaloilta.

Kaikki virkistystoimikunnan vuodelle 2021 suunnittelemaat yhteisölliset virkistystapahtumat jouduttiin koronan vuoksi perumaan lukuun ottamatta käyntiä Lohjan Teatterissa (Loistelias Herra Gatsby) marraskuussa. Koko esitys oli varattu seurakunnalle ja siihen osallistui 42 henkilöä.

Peruuntuneiden tapahtumien sijaan virkistystoimikunta ideoi ja toteutti seuraavat tavat muistaa henkilöstöä korona-aikana:

- Keväinen kukkakimppu maaliskuun lopussa (pääsiäisenä), jonka tilasi 93 työntekijää
- Jouluaateria toimipisteisiin +joulukukka, jonka tilasi 101 työntekijää

Virkistystoimikunta huolehti myös henkilöstön virkistyskäyttöön tarkoitetun Oravannokan leirikeskuksen sekä Heponiemen mökkien vuokraamisesta. Niiden käyttö ja kysyntä on lisääntynyt

korona-aikana. Kesällä 2021 Oravannokkaa vuokrattiin 23 kertaa ja paikka oli vuokrattuna koko vuokrausajan. Heponiemen mökkejä vuokrattiin yhdeksän kertaa. Mökeistä Kiviniemi oli vuokrattuna koko vuokrausajan.

Omaehtoisen liikunta- ja kulttuuriharrastuksen tukeminen

Yhteisöllisten tapahtumien lisäksi työnantaja tukee henkilöstön 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.

Keväällä 2021 päätettiin ottaa puoleksi vuodeksi (kesä-joulukuu) käyttöön myös Eazybreakin hierontaetu, jonka tarkoitus oli lisätä työssä jaksamista korona-aikana. Etu oli vaihtoehtoinen liikunta- ja kulttuuriedulle.

Eazybreak-mobiiliseteleitä käytettiin liikuntaan 41 %, hierontaan 33 % ja kulttuuriin 26 %. Etuja käytti vuoden 2021 aikana yhteensä 77 työntekijää. Varoja Eazybreak-etuihin käytettiin yhteensä 14 417 euroa (v.2020: 16 691 euroa).

TAULUKKO: Eazybreak-etujen käyttö 2021

	KÄYTETTY			
	LIIKUNTA	KULTTUURI	HIERONTA	KÄYTTÖ YHTEENSÄ
Eazybreak Combo	5 909.46	3 679.30	4 828.96	14 417.72

6.8. Henkilöstön muistaminen

Henkilöstön ja luottamushenkilöiden huomioimiseen liittyvät käytännöt on kirjattu merkki-päiväohjeistukseen (päivitetty viimeksi 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 2021 syntymäpäivälahja annettiin yhdeksälle henkilölle ja palveluvuosilahja kuudelle henkilölle. Lisäksi henkilöstö valitsee vuosittain keskuudestaan vuoden työntekijän. Vuonna 2021 vuoden työntekijäksi äänestettiin vapaaehtoistoiminnan koordinaattori, kiinteistösihteeri Eeva Hietala.

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 2021 oli 6,90 €/ateria. Vuonna 2021 lounasetua käytti yhteensä 81 työntekijää (v. 2020: 74).

6.10. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on osa henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstön 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. Keskeiset toimenpiteet liittyvät asenteisiin, perehdyttämiseen, työhyvinvoinnin ja työolojen kehittämiseen, tiedonkulkuun sekä hyvään kohteluun työpaikalla. 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. Yhteen veto ja tulevaisuuden kehitysnäkymiä

Kokonaisuutta arvioiden seurakunnan henkilöstö selviytyi varsin hyvin myös toisesta koronavuodesta, vaikka väsymystä etätööhön ja -kokouksiin ja vaihteleviin toimintaohjaisiin oli monilla ja tarve yhteisöllisyyden kokemiselle lisääntyi.

Vuoden aikana työyhteisössä käynnistyi keskustelu siitä, mitä korona-aikana on opittu ja mitä oppeja on hyvä toteuttaa jatkossakin. Tämä keskustelu jatkuu edelleen vuonna 2022. Myös etätöön ja lähityön jakautumiseen etsitään tällä hetkellä sopivaa suhdetta. Tavoitteena on laatia etätöölle yhteiset periaatteet vuoden 2022 aikana.

Henkilöstössä tapahtui edellisvuosien tapaan varsin paljon liikehdintää, mikä näkyi vaihtuvuutta kuvaavien tunnuslukujen kasvuna. Sama trendi on nähtävissä koko seurakuntasektorilla. Lähtövaihtuvuutta lisää erityisesti henkilöstön ikärakenne ja eläkkeelle siirtyvien runsas määrä. Taustalla lienee myös yhteiskunnassa tapahtunut yleinen ajattelutavan muutos, jossa ei enää samalla tavalla arvosteta pitkäaikaista sitoutumista saman työntekijän palvelukseen.

Myös tulevana vuosina eläköitymistä tapahtuu edelleen runsaasti. Tämä antaa mahdollisuuden henkilöstömäärän supistamiseen ilman irtisanomisia sekä eläkepoistuman hyödyntämisen henkilöstörakenteen ja toiminnan kehittämisessä.

Henkilöstön vaihtuvuuden kasvun myötä myös rekrytointien määrä on lisääntynyt ja rekrytointiprosessien merkitys on korostunut entisestään. Rekrytointeihin liittyviä käytäntöjä kehitettiin vuonna 2021 muun muassa hakijaviestinnän ja ilmoittelun osalta.

Työvoiman saatavuus on ollut toistaiseksi hyvä ja avoinna oleviin tehtäviin on löytynyt osaajia. Tulevana vuosina rekrytointien haasteeksi voi muodostua hyvien hakijoiden riittävyys. Tämä on ollut jo nähtävillä keväällä 2022 hengellisen alan sekä keittiön kausityöntekijöiden rekrytoinnin vaikeutena. Muita tulevaisuuden haasteita rekrytoinneissa on sukupuolijakauman tasoittaminen sekä kilpailukykyisestä palkkatasosta huolehtiminen.

Ilahduttavaa vuoden 2021 tunnusluvuissa oli sairauspoissaolojen kääntyminen selkeään laskuun edellisestä vuodesta, jolloin sairauspoissaoloja nosti muutamat erittäin pitkät poissaolot. Keinoja pitkien sairauslomien ennalta ehkäisyyn ja työkyvyttömyysriskin vähentämiseksi erityisesti vanhemmissa ikäryhmissä on suunniteltu yhdessä terveyshuollon kanssa. Esihenkilöille suunnattu työkykyjohtamisen valmennus toteutetaan yhteistyössä Mehiläisen kanssa syksyllä 2022.

Yhteistyötä Mehiläisen työterveyshuollon kanssa on vuosi vuodelta tiivistetty. Vuonna 2021 järjestettiin ensimmäistä kertaa yhteistyötapaveri, jossa mukana oli työterveyshuollon tiimin lisäksi myös eläkevakuutusyhtiö Keva. Palaverin tarkoituksena oli lisätä osapuolten tietoisuutta toimintatavoista sekä yhteistyön mahdollisuuksista työkykyprosesseissa. Jatkossa yhteistä palavereita järjestetään tarpeen mukaan.

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					
	2019	2020	2021	Muutos 20/21	
Koko henkilöstö htv	130,85	126,87	126,40	- 0,47	- 0,4 %
Vakinainen henkilöstö htv	95,17	91,60	92,07	0,47	0,5 %
Koko henkilöstö, lkm 31.12.	122	118	115	-3	- 2,5 %
Osa-aikaisia	16	12	15	3	25 %
Henkilöstön keski-ikä	49,6	50,1	50,0	0,5	1 %
Eläkkeelle jääneet, lkm	2	7	6	-1	-14,3 %
Vakinaisen henkilöstön tulovaihtuvuus %	9,2 %	9,6 %	10,7 %	1,1	11,5 %
Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus %	5,6 %	11,5 %	12,6 %	1,1	10 %
Avoimia vakinaisia tehtäviä	6	8	8	0	0 %
Hakijoita/tehtävä	11	13	21	8	61,5 %
Henkilöstökulut, 1000 €	5 267	5 124	5 189	65	1,3 %
Henkilöstökulujen osuus verotuloista %	58,78 %	56,09 %	56,63 %	0,54	1 %
Kokoaikaisen henkilöstön keskiansio €/kk	2 871	2 951	2 986	35	1,2 %
Sairauspoissaolot, pv	1 734	2 475	1 735	-470	-29,9 %
Sairauspoissaolot, pv/hlö	13,23	19,10	16,06	-3,04	-15,9 %
Työterveyshuollon kustannukset	104 080	109 329	96 746	- 12 583	- 11,5 %
Koulutuskustannukset	39 524	25 361	18 004	- 7 357	-29 %