



KUOPION EV.LUT. SEURAKUNTAYHTYMÄ

Henkilöstökertomus 2018



KUOPION EV.LUT.
SEURAKUNTAYHTYMÄ
HALLINTOVIRASTO

Henkilöstökertomus 2018

Sisältö

1. Henkilöstöpolitiikan tavoitteet.....	3
2. Henkilöstön määrä.....	4
3. Henkilöstö ammattiryhmittäin	6
4. Henkilöstön ikärakenne.....	11
5. Henkilöstön eläköityminen	12
6. Henkilöstön koulutustaso	13
7. Virka- ja työvapaat	14
8. Työterveyshuolto	16
9. Henkilöstökoulutus, kehittämistoiminta sekä työnohjaus.....	17
10. Työympäristö ja työturvallisuus	18
10.1. Työsuojelu.....	18
10.2. Yhteistoiminta.....	19
10.3. Sisäilmatyöryhmä.....	20
11. Henkilöstön muistaminen ja virkistystoiminta	20
12. Investoinnit henkilöstöön.....	22
13. Tiivistelmä ja arviointia.....	24

Kannen kuva: Henkilökunnan virkistysiltapäivän kuvasatoa Kunnonpaikassa Vuorelassa.

Henkilöstökertomuksen taustaa

Kuopion ev.lut. seurakuntayhtymässä on laadittu henkilöstökertomus tai henkilöstötilinpäätös vuodesta 1999 alkaen.

Henkilöstökertomukseen kootaan vuosittain henkilöstömääriä ja –rakennetta sekä henkilöstön tilaa koskevia tietoja. Henkilöstökertomuksen tavoitteena on, että luottamushenkilöt, johto ja henkilöstö saivat sen avulla luotettavaa ja käyttökelpoista tietoa päätöksenteon ja henkilöstön kehittämistyön pohjaksi. Tunnuslukujen perusteet on määriteltä kirkkohallituksen ohjeen mukaisesti ja ne ovat valtakunnallisesti vertailukelpoisia.

Kirkkohallitus on määritellyt seurakunnissa henkilöstövoimavaroja ja niiden kehittymistä kuvaavia tunnuslukuja. Tämän henkilöstökertomuksen tiedot kuvaavat henkilöstön tilaa vuoden 2018 lopussa, sulkeissa olevat luvut ovat vuodelta 2017.

Kuopion seurakuntayhtymä muodostuu kuudesta seurakunnasta, jotka ovat

- Kuopion Tuomiokirkkoseurakunta
- Alavan seurakunta
- Kallaveden seurakunta
- Männistön seurakunta
- Puijon seurakunta
- Järvi-Kuopion seurakunta

Seurakuntayhtymä hoitaa lakisääteiset ja sille perussäännön mukaan määritellyt tehtävät. Näihin kuuluvat hallinto ja talous, hautausmaat, jäsenrekisterin ylläpito, kiinteistöt, leirikeskukset, perheneuvonta, yhteinen lapsityö, sairaalasielunhoito, viestintä, yhteinen diakoniatyö sekä yhteinen nuoriso- ja oppilaitostyö.

1. Henkilöstöpolitiikan tavoitteet

Kuopion ev.lut. seurakuntayhtymän yhteinen kirkkovaltuusto on vuonna 2009 hyväksynyt henkilöstöpoliittisen ohjelman. Henkilöstöstrategia on pitkällä tähtäimellä laadittu strategiaprosessin yhteydessä ja sitä tarkastellaan jatkuvasti. Varsinkin uusien seurakuntien liittyminen mukaan seurakuntayhtymään on asettanut strategialle uusia haasteita ja tavoitteita.

Henkilöstöpoliittinen ohjelma johdetaan seurakunnan toiminta-ajatuksesta, joka on etsivän ja yhteyttä luovan seurakunnan malli. Henkilöstöpolitiikka sitoutuu seurakuntayhtymän strategia-prosessin arvoihin, jotka ovat avoimuus, luotettavuus, luovuus ja perustehtävän arvostaminen. Henkilöstöpolitiikka on käytännössä siitä huolehtimista, että henkilöstöresurssit kohdistuvat mahdollisimman hyvin ja oikeudenmukaisesti ja työntekijöillä on mahdollisimman hyvät edellytykset tehdä työtä.

Kuopion ev.lut. seurakuntien henkilöstöstrategian keskeiset osa-alueet ovat:

- henkilöstön ammatillisten tietojen ja taitojen kehittämien sekä oman henkilökohtaisen kasvun tukeminen
- johtamisen ja työyhteisöjen kehittäminen
- henkilöstön työkyvyn ja työyhteisöjen toimivuuden ylläpitäminen
- henkilöstön palvelussuhteiden jatkuvuudesta ja mahdollisuuksien mukaan myös uudelleensijoittelusta huolehtiminen

Turvallinen työympäristö ja laki- ja sopimusperusteisten velvoitteiden noudattaminen on osa hyvää henkilöstöpolitiikkaa, samoin myös sukupuolten välisestä ja muusta tasa-arvosta huolehtiminen. Tasa-arvo

ja oikeudenmukaisuus ovat hyvän työilmapiirin perusedellytyksiä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että kaikkia työyhteisöjä ja työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisina erilaisissa työsuhteeseen ja sopimukseen liittyvissä asioissa.

Henkilöstöpolitiikan periaatteet on hyväksytty yhteisessä kirkkovaltuustossa. Yhteisen kirkkoneuvoston alainen henkilöstöasiain johtokunta ohjaa, johtaa ja valvoo henkilöstöhallintoa. Henkilöstöhallinnon käytännön asioiden päävastuu on toimintayksiköiden esimiehillä, joiden tehtävänä on huolehtia työskenteleyn tuloksellisuudesta ja työyhteisön toimivuudesta.

Henkilöstöpäällikön tehtävänä on puolestaan seurakuntayhtymän henkilöstöpolitiikan kehittäminen ja toteuttaminen. Tähän tehtävään liittyen henkilöstöpäällikkö vastaa seurakuntayhtymän palvelussuhdeasioista, palkkahallinnosta ja työaikaan liittyvistä asioista sekä esimiesten ja henkilöstön neuvonnasta palvelussuhdeasioista. Henkilöstöpäällikkö vastaa työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintakysymyksistä sekä henkilöstöpalveluista. Henkilöstöpäällikkö on mukana yhteistyötoimikunnassa ja toimii työsuojelupäällikkönä sekä henkilöstöasiain johtokunnan esittelijänä ja sihteerinä.

2. Henkilöstön määrä

Kirkkohallituksen antaman suosituksen mukaisesti henkilöstömäärällä tarkoitetaan raportointiajankohdalla 31.12. seurakuntayhtymään palvelussuhteessa olevien henkilöiden lukumäärää. Lukuihin sisältyvät kaikki virka- ja työvapaalla olevat sekä heidän sijaisensa, mikä selittää lukumäärien suuruuden. Henkilöstökertomuksessa on suluissa ilmoitettu edellisen vuoden vastaava tieto.

Kuopion ev. lut. seurakuntayhtymän palveluksessa oli vuoden 2018 lopussa yhteensä 292 (291) henkilöä. Kun huomioon otetaan myös ns. tarvittaessa-sopimuksella olevat määräaikaisten tuntipalkkaiset työntekijät, palvelussuhteita oli kaikkiaan 302 (298).

Koko- ja osa-aikaisten

Kokoaikaisten työntekijöiden yhteismäärä vuonna 2018 oli 264 (257) henkilöä. Osa-aikaisia työntekijöitä oli 28 (34). Henkilökunnan määrästä kokoaikaisia työntekijöitä oli 90 % (88 %) ja osa-aikaisia 10 % (12 %).

Vakinaiset ja määräaikaisten

Vakinaisia työntekijöitä vuonna 2018 oli 248 (256) henkilöä ja määräaikaisten 44 (35) henkilöä. Näin ollen 85 % (88 %) henkilöstöstä on vakinaisessa palvelussuhteessa ja 15 % (12 %) määräaikaisten. Määräaikaisten palvelussuhteet johtuvat lähinnä sijaisuuksien hoitamisesta eräiden virkavapauksien ajalta (vuorotteluvapaat, perhevapaat ym.) ja avoimien tehtävien hoitamisesta sekä joistakin projektiluonteisista tehtävistä.

Virkasuhteiset ja työsuhteiset

Virkasuhteisten määrä vuonna 2018 oli 191 (192) eli 64 % (63 %) ja työsuhteisten määrä 111 (106) eli 37 % (36 %). Työsuhteisten lukumäärään sisältyy kymmenen tarvittaessa-sopimuksella olevaa työntekijää. Vuonna 2018 on edelleen muutettu useita virkoja työsuhteisiksi. Virkoja muutetaan työsuhteisiksi lähinnä tukitoiminnoissa siinä vaiheessa kun entinen viranhaltija jää pois työstä ja palvelussuhde päätetään edelleen täyttää.

Kesäkaudella hautausmaiden kausityöntekijöiden määrä oli 90 henkilöä. Hautausmaiden kausityöntekijöiden työsuhteet ovat kestoaltaan kolmesta kuuteen kuukaudesta. Hautausmaiden ja kiinteistöjen viheralueiden peruskunnostus ja hoitotöihin palkataan 18 vuotta täyttäneitä henkilöitä.

Taulukko: Henkilöstön määrä

Taulukossa ovat mukana henkilöt, joilla on ollut voimassa oleva palvelussuhde vuoden viimeisenä päivänä.

Henkilöstömäärä / - rakenne	Miehet	Naiset	Yhteensä	%	% ed. vuosi
Kokoaikaiset	88	176	264	90 %	88 %
Osa-aikaiset	2	26	28	10 %	12 %
Yhteensä	90	202	292		

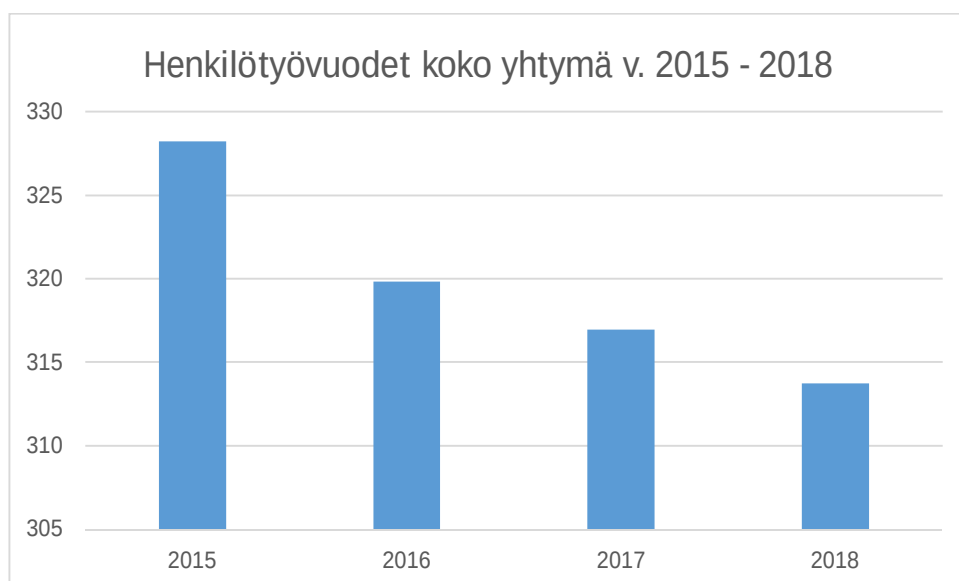
Vakinaiset	84	164	248	85 %	88 %
Määräaikaiset	6	38	44	15 %	12 %
Yhteensä	90	202	292		

Virkasuhteiset	64	127	191	63 %	64 %
Työsopimussuhteiset*)	29	82	111	37 %	36 %
Yhteensä	93	209	302		

*)Työsopimussuht. sis. 10 tarvittaessa-työsopimusta (tuntipalkka)

Henkilötyövuosien määrä on henkilöstöresurssin mittarina tarkempi kuin poikkileikkaustietoon perustuva henkilöstömäärä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan henkilön työajan muuttamista täyttä työaikaa tekevän henkilöön vuoden työpanokseksi.

Henkilötyövuosia vuonna 2018 oli noin 314, kun vuonna 2017 niitä oli n. 317.



3. Henkilöstö ammattiryhmittäin

Tässä osiossa tarkastelussa ovat poikkeuksellisesti mukana vain ne työntekijät, jotka ovat työssä eivätkä virkavapaalla. Toisin sanoen kaksinkertaista kirjanpitoa sijaisten suhteen vältetään, jotta todellinen resurssien suuntaaminen eri työmuotoihin tulisi mahdollisimman hyvin esiin. Todellinen työssä olevien lukumäärä on 261 henkilöä (266 vuonna 2017).

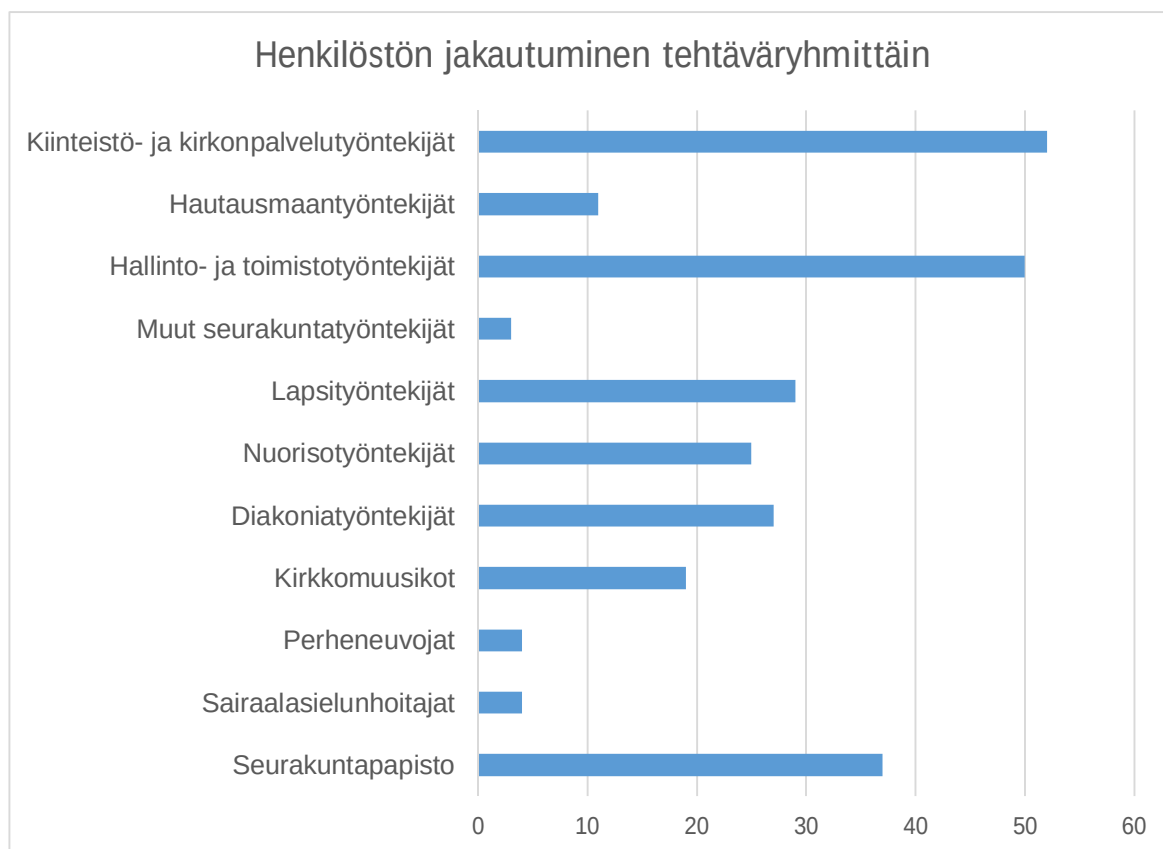
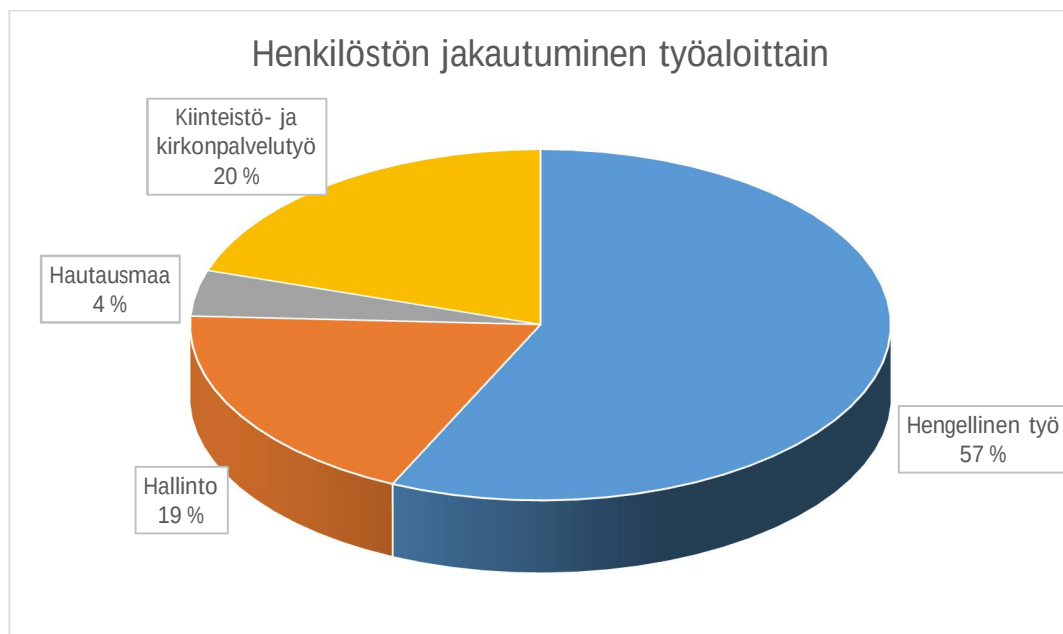
Valtaosa henkilöstöstä, yhteensä 148 henkilöä eli 57 % (58 %), työskenteli seurakuntatyössä. Lukuun on laskettu kaikki seurakuntien hengellisen työn tekijät sekä yhteisten työmuotojen toiminnallinen henkilöstö. Hallinnollisessa työssä oli 50 henkilöä eli 19 % koko henkilöstöstä (19%). Lukuun on laskettu hallintoviraston, keskusrekisterin, viestinnän, tietohallinnon, kiinteistötoimen ja hautaustoimen hallinto- ja toimistotehtävissä työskentelevät sekä seurakuntien toimistosihteerit. Kiinteistö-, leirikeskus- ja kirkonpalvelutyössä toimi yhteensä 52 henkilöä eli 20 % (20 %) ja hauta- ja puistotoimessa 11 henkilöä eli 4 % (4 %).

Vaihtuvuus (tammi-joulukuu)	
Uudet vakituiset henkilöt	16
Lähteneet vakituiset henkilöt	24
Tulovaihtuvuus %	6,2
Lähtövaihtuvuus %	9,3

Henkilöstön jakautuminen työaloittain:

Vakituisen henkilöstön tehtäväryhmä rakenne				% osuudet		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yht.
Seurakuntapapisto	18	19	37	49	51	14
Sairaalasielunhoitajat		4	4	0	100	2
Perheneuvojat	1	3	4	25	75	2
Kirkkoluostarit	6	13	19	32	68	7
Diakoniatyöntekijät	4	23	27	15	85	10
Nuorisotyöntekijät	11	14	25	44	56	10
Lapsityöntekijät		29	29	0	100	11
Muut seurakuntatyöntekijät	3		3	100	0	1
Hallinto- ja toimistotyöntekijät	13	37	50	26	74	19
Hautausmaantyöntekijät	10	1	11	91	9	4
Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöntekijät	20	32	52	38	62	20
Yhteensä	86	175	261	33	67	100

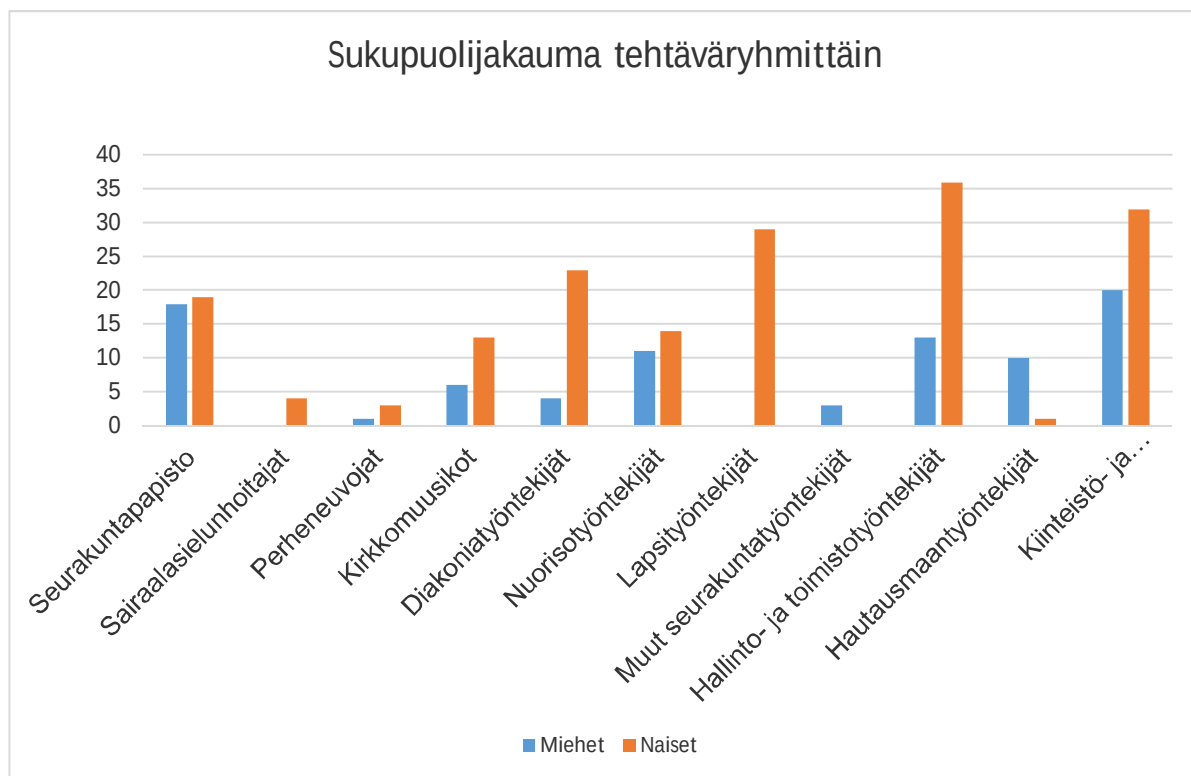
Kuopion ev.lut. seurakuntayhtymän vakituinen henkilöstö jakaantuu tehtäväryhmittäin seuraavasti:



Seurakuntayhtymän henkilöstörakenne on naisvaltainen. Kirjoilla olevasta henkilökunnasta naisia oli 209 eli 69 % ja miehiä 93 eli 31 %. Naiset ja miehet eivät jakaudu eri työntekijäryhmiin tasapuolisesti, vaan etenkin lapsityössä (100 %), diakoniatyössä (85 %) sekä hallinto- ja toimistotyössä (74 %) työskentelevät ovat valtaosaltaan naisia.

Sukupuolijakauma vastaa valtakunnallista jakaumaa. Koko kirkon henkilöstöstä naisia on 70,5 % ja miehiä 29,5 %.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on asetettu tavoitteeksi taata naisille ja miehille yhtäläiset mahdollisuudet työssä kehittymiseen ja uralla etenemiseen. Rekrytoinnissa tulee valita tehtävään ansioitunein ja soveltuvin hakija. Yhtä pätevistä hakijoista valintaa tehtäessä voidaan etusijalle asettaa vähemmistönä olevan sukupuolen edustaja, mikäli sukupuolijakauman tasoittamista pidetään tavoiteltavana ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisena.



Keskiansio

Keskiansio, euroa (Joulukuu)			
	miehet	naiset	yhteensä
Kokoaikaiset, täysi kk.	84	164	248
Keskiansio	3 263	2 769	2 936

Vertailussa on otettu huomioon kokoaikaisten työntekijöiden palkkaus.

Miesten keskiansio on 3.263 euro ja naisten keskiansio 2.769 euroa. Miesten keskiansio on siten liki 500 euroa suurempi kuin naisten. Kokonaisuudessaan kokoaikaisten työntekijöiden keskiansio vuonna 2018 oli 2.936 euroa.

Seurakuntayhtymässä samasta työstä maksetaan yleensä sama palkka niin miehille kuin naisillekin. Naisten keskimääräinen kuukausi- ja vuosiansio on kuitenkin selvästi pienempi. Tämä johtuu naisten suuresta osuudesta matalapalkkaisimmissa tehtävissä, esim. lastenohjaajina ja kiinteistötoimen tehtävissä.

Tarkemmat tiedot palkkaukseen liittyvistä asioista selvitetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa joka päivitetään muutaman vuoden välein.

Henkilöresurssit seurakunnissa ammattiryhmittäin

Seuraavassa taulukossa on esitetty hengellisen työn henkilöresurssit seurakunnissa ammattiryhmittäin. Tässä tarkastelussa henkilömäärissä ovat mukana vain vakinaiset palvelussuhteet.

Taulukossa on tieto seurakunnan jäsenmäärästä, jolloin saadaan vertailuluku, paljonko on jäseniä yhtä seurakunnan työntekijää kohden.

Väki-luku	Seurakunta	Papit	Kantto-rit	Diak.	Lapsi	Nuo-riso	Yh-teensä	Jäseniä/tt
12 361	Tuomiokirkko	6	2,5	3	1	2	14,5	852
13 281	Alava	5	2	3	4,5	3	17,5	759
26 811	Kallavesi	9	5	7	10	7	38	706
8 624	Männistö	4	2	2	2	2	12	719
11 041	Puijo	4	2	3	1,5	3	13,5	818
16 303	Järvi-Kuopio	9	4	6	5	6	30	543
88 421	Yhteensä	37	17,5	24	24	23	126	

Seurakuntayhtymän yhteisesti hoidetut tehtävät

Seurakuntayhtymän yhteisiä työmuotoja ovat lasten iltapäiväkerhotoiminta, yhteinen nuoriso- ja oppilaitostyö, sairaalasielunhoito, viestintä, perheasiain neuvottelukeskus sekä yhteinen diakonia. Lisäksi hautatoimi hoidetaan yhteisesti samoin kuin kiinteistötoimi ja leirikeskukset. Myös hallinto, talous, tietohallinto, viestintä ja seurakuntien jäsenrekisterin ylläpito ovat yhteisesti hoidettuja.

Yhteiset toiminnalliset työmuodot ovat yleisesti ottaen suhteellisen pieniä yksiköitä. Vuonna 2014 lapsityön järjestäminen organisoitiin uudella tavalla. Lastenohjaajat ovat edelleen yhtymän työntekijöitä, mutta heidän sijoituspaikkansa sekä työnjohto siirtyivät paikallisseurakuntiin. Iltapäiväkerhotoiminta jäi yhteisesti hoidetuksi tehtäväksi.

Sairaalasielunhoidossa työskentelee neljä sairaalapappia, joista yksi on johtava. Yhteisessä nuoriso- ja oppilaitostyössä on kaksi oppilaitospappia, nuorisosihteeri, nuorisokanttori ja erityisnuorisotyöntekijän virka. Perheasiainkeskuksessa työskentelevät perheasiain keskuksen johtaja ja kolme perheneuvojaa. Diakoniakeskuksen henkilökuntaan kuuluvat diakoniajohtaja, kolme erityisdiakoniatyöntekijää ja kaksi osa-aikaista työntekijää toimistotyössä ja kierrätyspisteessä.

Yhteisen kirkkoneuvoston nimeämä työryhmä valmisteli esitystä yhteisten työalojen organisoinnista ja säästövelvoitteen määrittelystä. Työryhmän puheenjohtajana toimi henkilöstöasiain johtokunnan puheenjohtaja Marketta Rantama.

Työryhmän ehdotuksen mukaisesti kirkkoneuvosto päätti, että yhteiset työalat muodostavat yhden hallinnollisen kokonaisuuden, yhteisen seurakuntatyön yksikön vuosiksi 2019 – 2022. Yksiköllä on oma johtokunta ja yhteinen säästövelvoite. Yksikön esimiehenä toimii rekisterinjohtaja.

Yhteiset toiminnalliset työmuodot	Henkilöitä
Perheneuvojat	4
Sairaalateologit	4
Oppilaitosteologit	2
Yhteinen nuorisotyö	2
Yht. musiikki	1
Diakoniakeskus	4
Yhteinen lapsityö	6
Yhteensä	23

Kiinteistö- ja hautaustoimen henkilökunta

Kirkonpalveluskunta on enimmäkseen sijoitettuna paikallisseurakuntiin. Kirkonpalveluskuntaan kuuluvat seurakuntamestarit, emännät, kiinteistöyöntekijät sekä leirikeskusten henkilökunta. Kiinteistö- ja kirkonpalvelutyöntekijöitä oli yhteensä 52 henkilöä, joista osa on osa-aikaisena.

Seurakunnissa työskentelevällä kiinteistötoimen henkilökunnalla on kolme lähiesimiestä. Kaksi lähiesimiestä työskentelevät tuomiokirkkoseurakunnassa ja yksi lähiesimies Järvi-Kuopion seurakunnassa. Leirikeskusten henkilökunnan lähiesimies on leirikeskuksen hoitaja.

Hautausmailla oli vuoden 2018 lopussa kaikkiaan 11 vakinaista palvelussuhdetta. Työnjohtajia on kaksi sekä seurakuntamestari siunauskappeleilla. Muuten henkilöstö koostuu erityisammattimiehistä ja kiinteistöyöntekijästä. Kesätyössä hautausmailla oli yhteensä 84 henkilöä.

Taulukko: Kiinteistöhenkilökunnan jakautuminen seurakunnittain ja leirikeskuksiin.

Kiinteistöhenkilökunta	Keittiötyö	Srk-mest.	Kiint.tt.	Muut*)	Yhteensä
Tuomiokirkko+hallinto	3	4			7
Alava	2	2	1		5
Kallavesi	3	4		2	9
Männistö	1	1	1		3
Puijo	1	1	1		3
Järvi-Kuopio	2	6	1	2	11
Seurakunnat yht.	12	18	4	4	38
*) Muut: erityisammattimiehet, toimivat sekä hautaustoimessa että kiinteistötoimessa					
Hirvijärvi	3	1			4
Rytky	2	1,5	1		4,5
Poukama	1	1			2
Leirikeskukset yht.	6	3,5	1		11
Muut				3	
Yhteensä	18	21,5	5	7	52

Hautausmaan työntekijät	1	10	11
--------------------------------	---	----	-----------

Hallinnollinen työ

Hallintovirastossa on hallintojohtajan lisäksi kymmenen työntekijää erilaisissa yleishallinnon, palkka- ja henkilöstöhallinnon sekä taloushallinnon tehtävissä. Keskusrekisterissä oli rekisterinjohtajan alaisuudessa kahdeksan työntekijää. Viestintäyksikössä työskentelevät viestintäpäällikkö, tiedottaja (kaksi osa-aikaisesti täytettyä palvelussuhdetta) sekä tapahtumatiedottaja.

Kiinteistötoimen hallinnossa työskentelee kiinteistöpäällikkö, tekninen isännöitsijä, kiinteistösihteeri ja kiinteistöassistentti, joka työskentelee puoleksi kiinteistötoimen hallinnon ja puoleksi hautaustoimen hallinnon tehtävissä.

Jokaisessa paikallisseurakunnassa työskentelee yksi toimistosihteeri, paitsi Järvi-Kuopion seurakunnassa kaksi toimistosihteeriä. Diakoniakeskuksessa on yksi osa-aikainen toimistosihteeri, samoin perheasiainneuvottelukeskuksessa.

Tietohallinnossa on puolestaan tietohallintopäällikkö ja kahdeksan järjestelmäasiantuntijaa. Itä-Suomen IT-aluekeskus tuottaa tietohallinnon palveluja 41 seurakuntataloudelle Kuopion hiippakunnan alueella. Kuopion seurakuntayhtymä toimii IT-aluekeskuksen isäntäseurakuntana.

Hautatoimen hallinnossa työskentelevät puistopäällikkö, ylipuutarhuri, toimistonhoitaja ja neljä toimistosihteeriä.

Hallinnon työntekijät jakaantuvat yksiköittäin seuraavasti:

Hallinnollinen työ	Hal- linto-vi- rasto	Keskus- rekisteri	IT-alue- keskus	Vies- tintä	Srk-sih- tee- rit+yht.	Kiint. toimi	Hauta- toimi	Yht.
Vakinainen henkilökunta	11	9	8	1,5	8	4	6	47,5
Määräaikaiset			1	1,5				2,5
Yhteensä henkilöitä	11	9	9	3	8	4	6	50

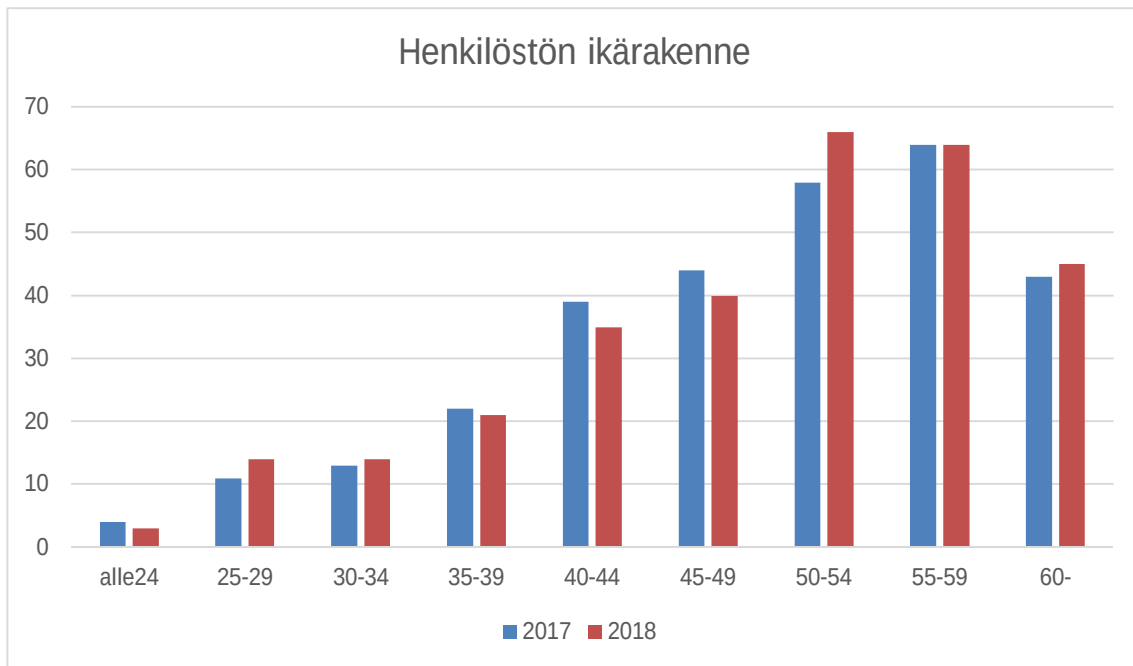
Hallinnollinen työ	Hal- linto-vi- rasto	Keskus- rekisteri	IT-alue- keskus	Vies- tintä	Srk-sih- tee- rit+yht.	Kiint. toimi	Hauta- toimi	Yht.
Vakinainen henkilökunta	11	9	8	1,5	8	4	6	47,5
Määräaikaiset			1	1,5				2,5
Yhteensä henkilöitä	11	9	9	3	8	4	6	50

4. Henkilöstön ikärakenne

Kuopion ev.lut. seurakuntayhtymän koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2018 lopussa 49,3 vuotta. Vuotta aikaisemmin keski-ikä oli 49,4 v. Naisten keski-ikä oli 48,7 vuotta ja miesten 50,9 vuotta.

Yli 50-vuotiaita oli 58 % (55 %) koko henkilökunnasta. Suurin osa työntekijöistä kuuluu ikäryhmiin 50 – 59 vuotiaat, jonka osuus on 43 % koko henkilökunnan määrästä. Alle 50-vuotiaita on 42 %. Yli 60-vuotiaita on 15 % henkilökunnasta.

Henkilöstön ikärakenne vuosina 2017 ja 2018 käy ilmi seuraavasta taulukosta.

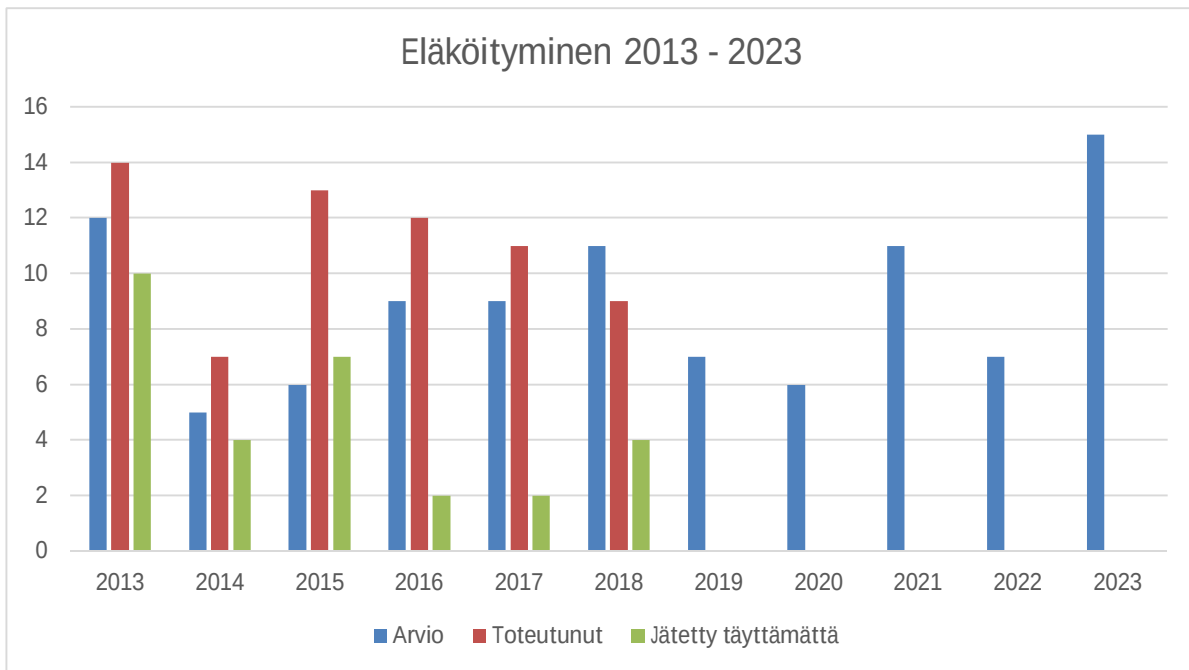


5. Henkilöstön eläköityminen

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 vuotiaina vuonna 1957 ja sitä ennen syntyneillä. Vuosina 1958 – 1961 syntyneillä eläkkeen karttuminen päättyy 69 vuoden iässä.

Vuonna 2018 eläkkeelle siirtyi yhdeksän henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64 vuotta. Eläkkeelle siirtyneiden henkilöiden palvelussuhteista neljä palvelussuhdetta jätettiin kokonaan täyttämättä ja viisi palvelussuhdetta on täytetty avoimen haun kautta.

Alla olevassa taulukossa on arvioitu eläköitymistä sen mukaan, minä vuonna viran-/ toimenhaltijat täyttävät 65 vuotta. Vuosien 2013 – 2018 luvuissa ovat mukana toteutuneet eläkkeelle jäämiset sekä täyttämättä jätetyt palvelussuhteet.



Kuuden vuoden aikana vuosina 2013 – 2018 on 66 henkilöä jäänyt eläkkeelle. Näin vapautuneista palvelussuhteista on 29 jätetty täyttämättä.

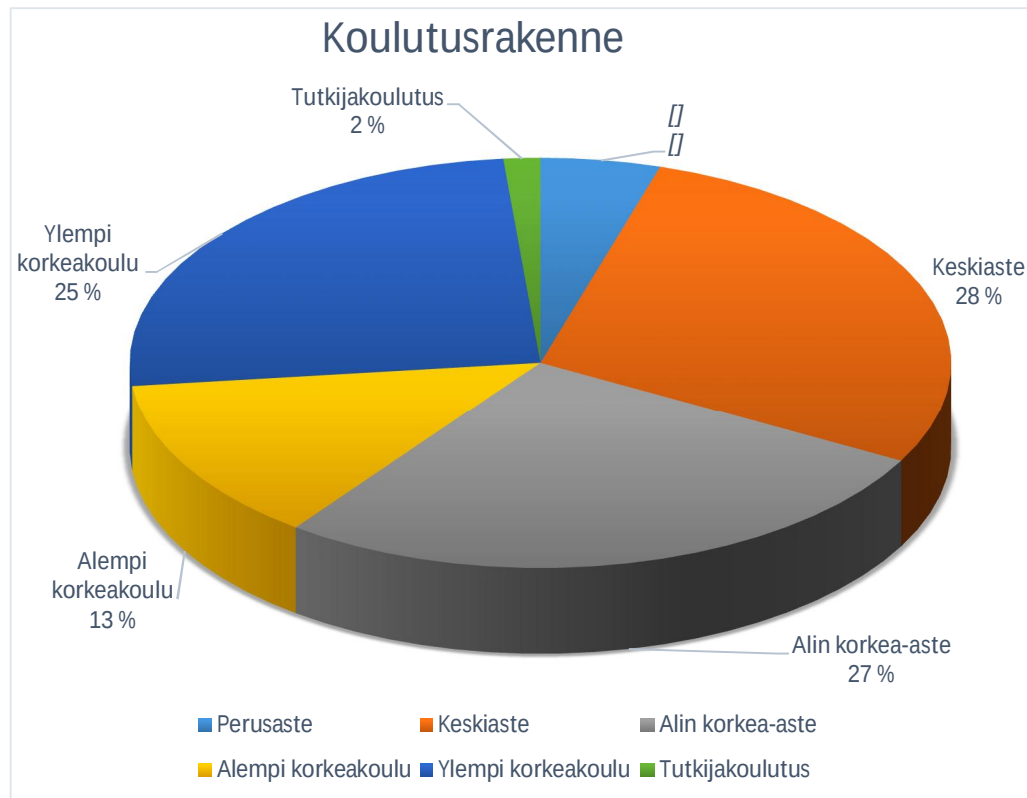
Arvion mukaan vuosina 2019 - 2023 eläkkeelle siirtyy yhteensä n. 46 henkilöä, joka on noin 16 % tämän hetkisestä henkilökunnan määrästä. Samalla ikärakenne painottuu yhä vahvemmin ”oikealle”, eli keski-ikä tulee nousemaan, ellei uusia nuoria työntekijöitä rekrytoida eläkkeelle lähtevien sijalle.

Kuopion seurakuntayhtymän henkilöstösuunnittelun tavoitteena on ollut vuonna 2007 hyväksytyn strategian mukaisesti palvelussuhteiden vähentäminen luonnollisen poistuman kautta. Vuoden 2018 loppuun mennessä on noin 48 palvelussuhdetta jätetty täyttämättä. Luonnollisen poistuman hyödyntäminen palvelussuhteiden vähentämiseksi on hidastunut vuosina 2016 - 2018.

6. Henkilöstön koulutustaso

Kokonaiskirkon koulutustaso on yleisesti ottaen varsin korkea ja samoin on myös Kuopion seurakunnissa. Vähintään alin korkea-asteen tutkinto on 66 %:lla työntekijöistä. Ammatillisen keskiasteen tutkinto on noin neljänneksellä ja 11 % on perusasteen koulun käyneitä.

Perusasteen koulutukseen sisältyvät kansakoulun, keskikoulun ja peruskoulun opinnot. Keskiasteen koulutukseksi luetaan mm. ylioppilastutkinnot, 1 – 3 –vuotiset ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot. Alemman korkea-asteen koulutuksiin sisältyvät mm. aiemman koulutusjärjestelmän mukaan opistossa suoritettujen kirkon nuorisotyönohjaajan, diakonissan, diakonin, tekniikon, hortonomin ja merkonomin tutkinnot. Alemmaan korkeakouluasteeseen luetaan ammattikorkeakoulututkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot. Ylempi korkeakouluaste tarkoittaa ylempiä ammattikorkeakoulututkintoja ja yliopiston maisterin tutkintoja. Tutkijakoulutusaste käsittää tieteelliset lisensiaatin ja tohtorin tutkinnot. Henkilöstön koulutustiedot on kuvattu Tilastokeskuksen käyttämän koulutusluokituksen mukaisesti.



7. Virka- ja työvapaat

Poissaolot sairauden johdosta

Sairauspoissaolopäivien (sairaudet + tapaturmat) lukumäärä vuonna 2018 oli yhteensä 4165 (5212) kalenteripäivää. Sairauspoissaolot vähentyivät merkittävästi edelliseen vuoteen verrattuna. Vähene- mistä on tapahtunut tasaisesti vuodesta 2014 lukien, jolloin sairauspoissaoloja oli 5365 päivää. Luku- määrään sisältyvät myös kausityöntekijöiden poissaolot. Poissaolotapauksia vuonna 2018 oli 593 (532). Sairauspoissaoloja kertyi siten keskimäärin 7 päivää (9,7 päivää) yhtä poissaolotapausta koh- den. Pitkät poissaolot vähenivät edelliseen vuoteen verrattuna selkeästi.

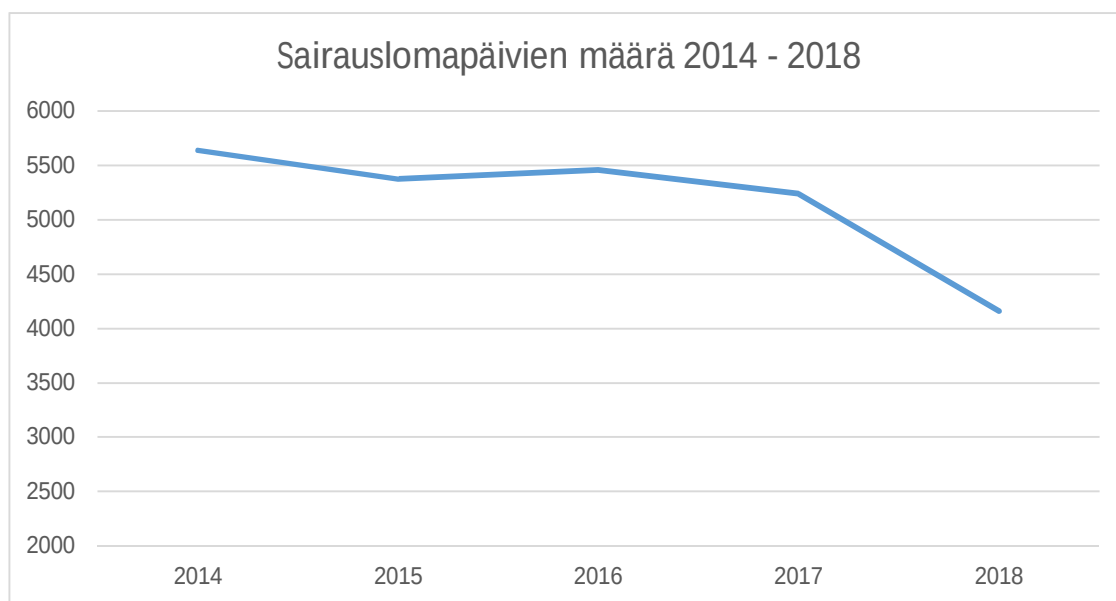
Sairauspoissaoloja kertyi keskimäärin 13,7 kalenteripäivää / työntekijä vuonna 2018. Edellisenä vuonna luku oli 17,9 päivää / työntekijä.

Sairauspoissaoloja ja niiden syitä seurataan varhaisen tuen mallin mukaisesti. Aktiivisen tuen toiminta- mallin päivittäminen aloitettiin toimintavuoden aikana. Toimintamallin avulla pyritään vaikuttamaan työ- kykyä uhkaaviin tekijöihin ja estää niitä kasvamasta suuriin mittoihin.

Poissaolot työtapaturman johdosta

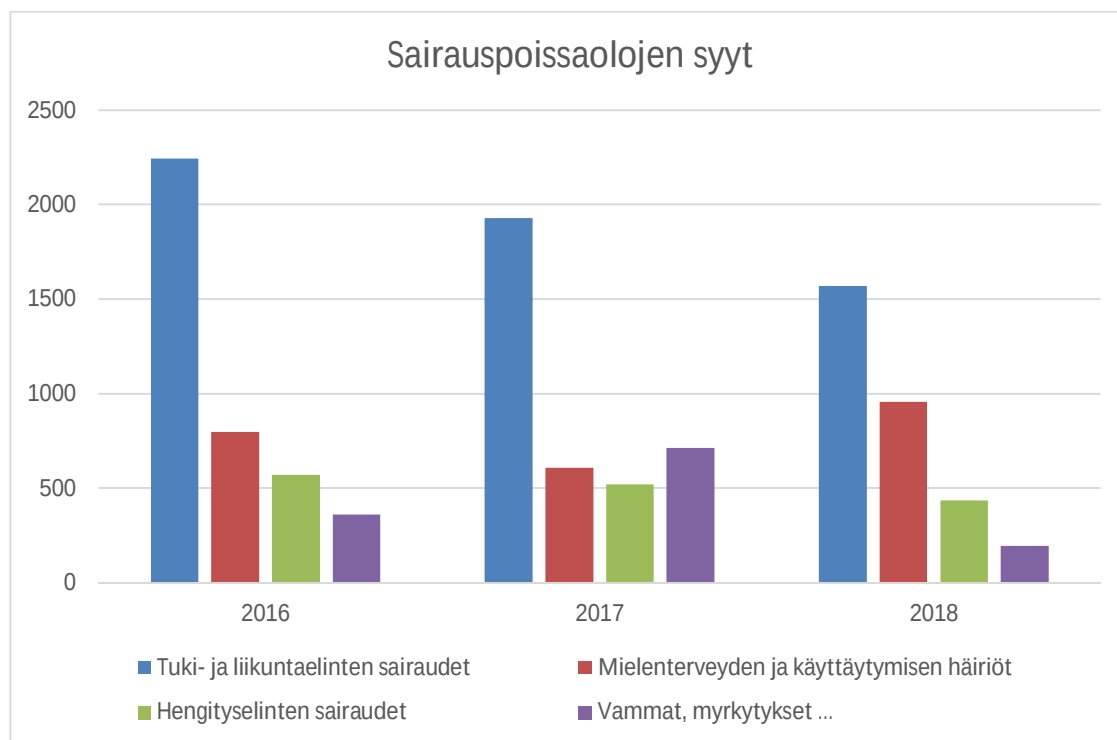
Työtapaturmista johtuvia poissaoloja kertyi vuonna 2018 yhteensä 66 (91) päivää. Työtapaturmailmoi- tuksia tehtiin 16 kappaletta, joista poissaoloja tuli vain kolmesta tapauksesta; yhdestä 41 päivää, toi- sesta 20 päivää ja kolmannelta 5 päivää.

Seurakuntayhtymän työntekijät on vakuutettu työtapaturmien ja ammattitautien varalta vakuutusyhtiö IF:ssä. Vakuutusyhtiö IF:n vahinko- ja korvaustilastojen mukaan suurin syy työtapaturmiin vuonna 2018 oli fyysinen kuormitus (nostaessa, työntäessä) toisena syynä putoaminen tai kaatuminen. Tapaturmissa useimmiten vahingoittuivat jalat, sormet tai ranne ja vamman aiheuttajana oli sijoiltaan meno tai haava.



Kuopion Työterveys ry:n tietojen mukaan eniten sairauspoissaoloja aiheutui tuki- ja liikuntaelinten sairauksista, joskin sen määrä on vähentynyt edellisistä vuosista. Seuraavaksi eniten sairauspoissaoloja aiheutui mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöistä sekä hengityselinten sairauksista.

Oheisesta taulukosta käy ilmi merkittävimmät sairauspoissaolojen syyt ja sairauspäivät vuosina 2016 - 2018.



8. Työterveyshuolto

Työterveyshuolto perustuu työterveyshuoltolakiin, jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto, työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Lain tarkoituksena on työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää

- työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä
- työn ja työympäristön terveellisuutta ja turvallisuutta
- työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa
- työyhteisön toimintaa

Työterveyshuollon palveluntuottajana oli Kuopion Työterveys ry. Nimettynä työterveyshoitajana toimi Tanja Jukola ja työterveyslääkäreinä toimivat Maarit Suomalainen ja Anne Kokko. Työterveyshuoltoon sisältyi ennaltaehkäisevä työterveyshuolto (KELA:n korvausluokka I) sekä työterveyshuoltosopimuksen mukainen sairaanhoito (KELA:n korvausluokka II). Ennaltaehkäisevä työterveyshuolto käsittää työpäikan olosuhteisiin kohdistuvan toiminnan (työpaikkaselvitykset), lakisääteisten tietojen antamisen, ohjauksen ja terveysneuvonnan, terveystarkastukset, vajaakuntoisen terveydentilan seurannan, työkykyä ylläpitävän toiminnan ja tapaturmien torjunnan.

Sairaanhoitopalveluihin kuuluu yleislääkäritasoinen avosairaanhoito tarpeellisine laboratorio- ja röntgentutkimuksineen sekä ohjaus tarvittavaan erikoissairaanhoitoon. Työntekijöille järjestetään määrävuositarkastukset viiden vuoden välein alle 50 vuotiaille ja kolmen vuoden välein yli 50 vuotiaille sekä vuoden välein yli 60 vuotiaille.

Varhaisen tuen mallin mukaisesti työntekijöiden terveydentilaan ja sairauspoissaoloihin kiinnitetään huomiota hyvissä ajoin ja tarvittaviin toimenpiteisiin ryhdytään yhdessä työterveyshuollon kanssa. Sairaanhoitopalveluja voi saada viranhaltija ja työntekijä, jonka palvelussuhde on tarkoitettu kestämaan enemmän kuin neljä kuukautta.

Työterveyshuollon kustannukset:	v. 2018	v. 2017
Kokonaiskustannukset	223 114	220 911
Kelan korvaus € (edell. vuoden osalta)	79 833	80 291
Kelan korvaus %	36 %	36 %
Työterveyspalv. oikeutettu henkilöstö (vuoden ka.)	342	349
Työnantajan nettokustannukset € / työntekijä	419	403

Henkilökunnan ikärakenne yhdessä korkeahkon tuki- ja liikuntaelinsairastavuuden kanssa tuovat haasteita hoidon, kuntoutuksen, työn joustavuuden ja työn räätälöinnin saralla. Seurakuntayhtymässä on vuonna 2018 laadittu työkyvyn aktiivisen tuen toimintamalli, jonka tavoitteena on parantaa työkyvyn arviointiprosessia työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon välisenä yhteistyönä sekä parantaa mahdollisuuksia puuttua mahdollisimman varhain työkykyä uhkaaviin tekijöihin.

Työterveyshuollon kustannuksia on nostanut lakisääteiseen työterveyshuoltoon eli ennaltaehkäisevään ja työkykyä ylläpitävään toimintaan panostaminen.

9. Henkilöstökoulutus, kehittämistoiminta sekä työnohjaus

Henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan koulutusta, jonka seurakunta työnantajana järjestää tai hankkii henkilöstölleen kehittääkseen seurakunnan toimintoja, parantaakseen henkilöstön työskentelyvalmiuksia, työtyytyväisyyttä tai henkistä hyvinvointia. Henkilöstökoulutus perustuu vuosittain laadittavaan henkilöstön koulutussuunnitelmaan. Henkilöstön kehittämisen lähtökohtana ovat seurakunnan mukanaan tuomat kehittämis- ja koulutustarpeet. Henkilöstökehittäminen toteutetaan mm. henkilöstön täydennys- ja uudelleen koulutuksella, henkilökohtaisella ohjauksella ja perehdyttämisellä, työnkierrolla, tutustumiskäynneillä, työnohjauksella ja kehityskeskusteluilla.

Henkilöstön kehittäminen ja koulutus pohjautuu työyksiköiden toiminta- ja taloussuunnitelmissa määriteltyihin tavoitteisiin, seurakuntayhtymässä yhteisesti hyväksyttyihin painopistealueisiin ja esimiehen ja alaisen välisiin kehityskeskusteluihin sekä niissä esille tulleisiin koulutustarpeisiin.

Jokaisella työyksiköllä on henkilöstömäärän mukaan jyvitetty koulutusmääräraha ja lisäksi henkilöstöasiainjohtokunnalla ns. sitomaton määräraha, josta voidaan myöntää korvauksia sellaisiin koulutuksiin, joita joko ei ole voitu ennakoida kehittämissuunnitelmassa tai joiden hinta on esim. pienelle yksikölle niin suuri, että oma määräraha ei siihen riittäisi.

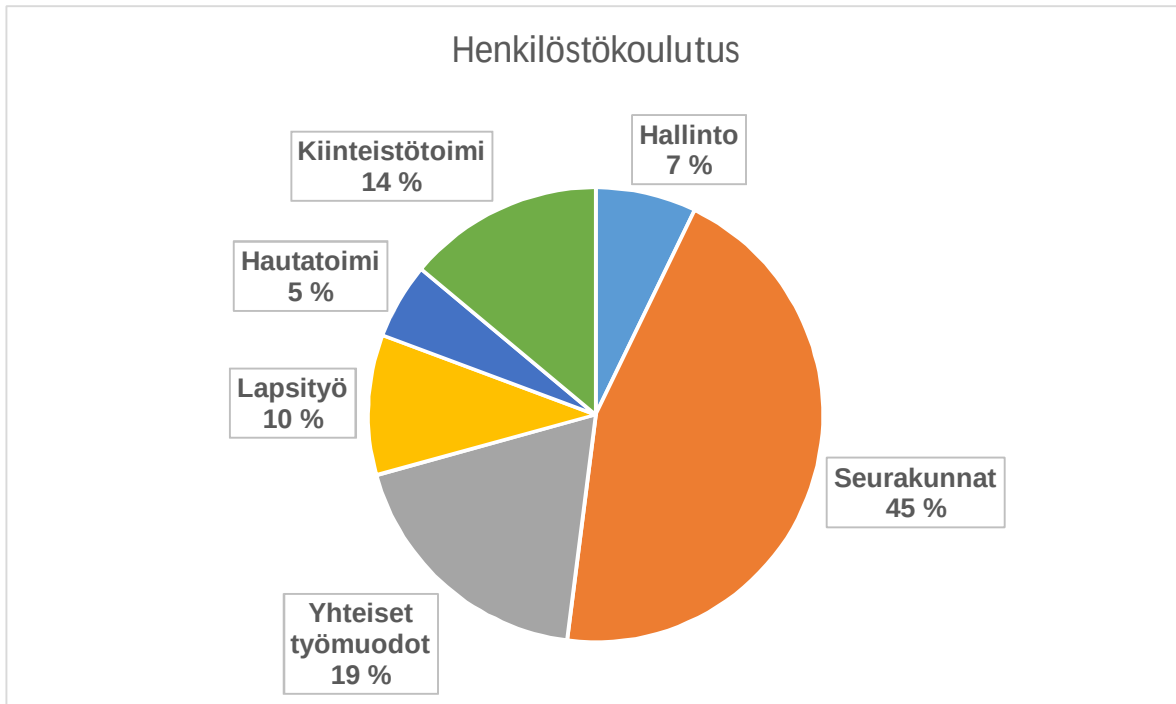
Vuoden 2018 talousarviossa henkilöstökoulutukseen oli varattu 93.700 euroa koulutusmäärärahaa, joka on n. 1 % palkkasummasta ja josta käytettiin 82.785 € eli 88,3 % (edellisenä vuonna 70,5 %). Työttömyysvakuutusrahastolta saatiin koulutuskorvausta 6.181 euroa.

Koulutuspäiviä raportoitiin vuonna 2018 yhteensä 343 kalenteripäivää (347 pv vuonna 2017). Koulutuspäivien määrä ilmoitetaan Kipan Populus-järjestelmässä. Kaikki viranhaltijat / työntekijät eivät ole omaksuneet uutta toimintatapaa, mistä johtuen koulutuspäivien määrä on todellisuudessa raportoitua suurempi.

Uuden työntekijän perehdyttäminen työhön on kunkin yksikön vastuulla. Palvelussuhteen kannalta keskeinen tieto on koottu sisäiseen tiedotusvälineeseen Rinkkaan.

Työnohjaus on seurakuntien työntekijöille tarjona oleva mahdollisuus tutkia ja arvioida omaa tilannettaan, etsiä uusia näkökulmia ja ulottuvuuksia työhönsä. Työnohjaukseen osallistuminen katsotaan normaaliaksi työtehtäväksi, joka saadaan suorittaa työajalla ja työnantaja kattaa siitä aiheutuvat kulut. Kirkon työnohjaajien palvelut ovat maksuttomia kirkon työssä toimiville, kustannuksia tulee lähinnä matkakuluista.

Seuraavassa kaaviossa on kuvattu koulutukseen käytetyn rahan jakaantumista eri toimintayksiköille. Taulukossa sitomaton määräraha on jaettu niille yksiköille, joille se on kohdentunut. Kohdassa kiinteistötoimi ovat mukana myös leirikeskukset.



Henkilöstöstrategiassa on yhtenä tavoitteena henkilöstön oman hengellisen elämän vaaliminen. Vuonna 2012 perustettiin seurakuntayhtymään hengellisen ohjauksen, hengellisen matkakumppanuuden ja retriittitoiminnan työryhmä, jonka tehtävänä on kehittää ja koordinoida Kuopiossa järjestettävää retriittitoimintaa, suunnitella hengellisen ohjauksen ja matkakumppanuuden koulutusta sekä edistää työntekijöiden mahdollisuutta hengellisyyden hoitamiseen.

Kuluneen toimintavuoden aikana on järjestetty retriittejä, hiljaisuuden päiviä, Hiljaisuuden talo –iltoja ja hengellisen matkakumppanuuden pienryhmiä. Tilaisuuksiin on osallistunut työntekijöitä ja seurakuntalaisia.

10. Työympäristö ja työturvallisuus

10.1. Työsuojelu

Työturvallisuutta säädellään ensisijaisesti työturvallisuuslaissa. Lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennaltaehkäistä ja torjua tapaturmia, ammattitautia ja muista työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja.

Työsuojelupäällikkönä toimi virkansa puolesta henkilöstöpäällikkö Arja Keränen. Kuopion seurakuntayhtymässä on vaaleilla valittu neljä työsuojeluvaltuutettua ja kullekin kaksi työsuojeluvaravaltuutettua. Syksyllä 2017 oli työsuojeluvaalit joissa valittiin työsuojeluvaltuutetut ja varatyösuojeluvaltuutetut toimintakaudelle 2018 – 2021.

Työsuojeluhenkilöstö toimikautena 2018 – 2021

Työsuojelupäällikkö:

Arja Keränen	henkilöstöpäällikkö	hallintovirasto
--------------	---------------------	-----------------

Työsuojeluvaltuutetut:

Aarne Blom	hallintosihteeri	hallintovirasto
Varpu Jääskeläinen	lastenohjaaja	Kallaveden srk
Juha Haverinen	erityisammattimies	hautaus toimi
Sami Mitsman	diakoniaviranhaltija	Männistön srk

1 työsuojeluvaravaltuutetut:

Riitta Leskinen	toimistosihteeri	hallintovirasto
Hanna Rasa	diakoniaviranhaltija	Kallaveden srk
Kari-Pekka Hartikainen	seurakuntamestari	Keskusseurakuntatalo
Lauri Kastarinen	kappalainen	Tuomiokirkkosrk

2 työsuojeluvaravaltuutetut:

Sari Hyvärinen	toimistosihteeri	Diakoniakeskus
Jatta Utriainen	nuorisotyönohjaaja	Järvi-Kuopion srk
Eija Pietarinen	seurakuntamestari	Kallaveden srk
Markku Holopainen	nuorisotyönohjaaja	Järvi-Kuopion srk

10.2. Yhteistoiminta

Kirkollista yhteistoimintaa sääntelee yleissopimus yhteistoiminnasta seurakunnassa (KirVESTES liite 10).

Yhteistoimintajärjestelmän tarkoituksena on varmistaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työolosuhteita koskevien asioiden valmistelussa. Yhteistoiminnan tarkoituksena on myös seurakunnan palvelukyvyn, toiminnan tuloksellisuuden, työn turvallisuuden ja terveellisuuden sekä henkilöstön työssä jaksamisen edistäminen.

Yhteistoiminnan tarkoitus on että työnantaja ja sen edustajat sekä työntekijät ovat keskenään vuorovaikutuksessa ja keskustelevat työhön liittyvistä asioista. Yhteistoimintaa on jo päivittäinen esimiehen ja työntekijöiden työhön liittyvä keskustelu palaverissa ja vapaamuotoisestikin.

Vuonna 2018 aloitettiin päihdeohjelman laatiminen sekä hyvään kohteluun sitoutumisen periaatteet ja toimintaohjeet ristiriitatilanteita varten yhteistyössä työsuojeluvaltuutettujen ja luottamusmiesten edustajien kanssa. Kyseiset asiakirjat tulevat yhteistyötoimikunnan käsittelyyn vuoden 2019 puolella.

Vuonna 2018 laadittiin ja hyväksyttiin työkyvyn aktiivisen tuen toimintamalli.

Vuonna 2018 käsiteltiin ja hyväksyttiin suorituslisäjärjestelmän kirjallinen kuvaus.

Yhteistyötoimikunta

Kuopion ev.lut. seurakuntayhtymässä edustuksellista yhteistoimintaa edustaa yhteistyötoimikunta. Toimikuntaan kuuluu kymmenen jäsentä, joista seitsemän on työntekijöiden edustajia ja kolme työnantajan edustajia. Työntekijöiden edustajina ovat neljä työsuojeluvaltuutettua ja kolmen pääsopijajärjestön pää-

luottamusmiehet. Työntajan edustajina toimivat työsuojelupäällikkö, kirkkoherrojen keskuudestaan valitsema edustaja sekä kirkkoneuvoston nimeämä edustaja. Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimii työsuojelupäällikkö.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2017 neljä kertaa.

Paikallisneuvottelut

Kirkon pääsopijajärjestöjen luottamusmiehet ja työntajan edustajat käyvät paikallisneuvotteluja virka- ja työtehosopimusten toteuttamiseen ja soveltamiseen liittyvissä asioissa. Paikallisneuvotteluissa käsitellään yhteistoiminnallisesti työnantajan ja työntekijöiden välisiä palvelussuhteisiin liittyviä kysymyksiä. Työntekijöiden edustajina paikallisneuvotteluihin osallistuivat Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n, Kirkon alat ry:n ja Kirkon alan Unioni ry:n luottamusmiehet. Työntajaa edustavat palkkasiamies ja henkilöstöpäällikkö. Vuonna 2018 paikallisneuvotteluja käytiin neljä kertaa.

Myös työntekijäkokoukset ja muut yhteiset foorumit käsittelivät vuoden mittaan yhteistoimintasopimuksen piiriin kuuluvia asioita. Työntekijäkokouksia pidettiin kaikissa toimintayksiköissä. Sisäistä tiedotusta yhteistoimintaan liittyvistä asioista hoidettiin intranetin ja sähköpostin välityksellä.

10.3. Sisäilmatyöryhmä

Yhteinen kirkkoneuvosto päätti kokouksessaan 23.2.2015 perustaa Kuopion ev.lut. seurakuntayhtymään sisäilmatyöryhmän.

Sisäilmatyöryhmän puheenjohtajana toimii työsuojelupäällikkö Arja Keränen ja muina jäseninä tutkimusprofessori Matti Jantunen, työsuojeluvalluutetut Varpu Jääskeläinen ja Sami Mitsman, työterveyshoitaja Tanja Jukola, työterveyslääkäri Anne Kokko ja kiinteistöpäällikkö Petri Rautio. Työryhmä on kutsunut sihteeriksi teknisen isännöitsijän Sami Puroveden. Työryhmällä on oikeus käyttää tarvittaessa ulkopuolisia asiantuntijoita.

Sisäilmatyöryhmän tehtävänä on vaikeiden ja monitahoisten sisäilmaongelmien käsittely. Sisäilmatyöryhmän toiminta-ajastus pohjautuu suunnitelmallisuuteen ja moniammatilliseen yhteistyöhön työsuojelun, kiinteistönhoidon, työterveyshuollon ja kiinteistöjen käyttäjien kesken.

Sisäilmaongelmien selvittelyä ja käsittelyä varten työryhmä on laatinut sisäilma-asoiden käsittelyprosessit ja toimintaohjeet henkilöstölle. Sisäilmaongelmien ilmoittamista varten on rakennettu sähköinen järjestelmä intraan. Järjestelmään dokumentoituvat ilmoitukset, vastaukset ja toimenpiteet.

Sisäilmatyöryhmä kartoitti järjestelmällisesti seurakuntayhtymän kiinteistöjä joissa on tullut ilmi epäily sisäilmaongelmista. Kohteina oli kaikkiaan yhdeksän kiinteistöä. Tutkimuksia ja tutkimustuloksiin perustuvia korjaustoimenpiteitä on toteutettu kaikissa kohteissa. Tilojen käyttäjille on järjestetty tiedotustilaisuuksia tutkimuksista ja toimenpiteistä. Osassa tutkimukset ja toimenpiteet jatkuvat vielä vuoden 2019 puolella.

11. Henkilöstön muistaminen ja virkistystoiminta

Palvelusvuosilahja

Kuopion ev.lut. seurakuntayhtymässä henkilökuntaa muistetaan palvelusvuosilahjalla. Palvelusvuosilahja annetaan 20 vuoden, 30 vuoden ja 40 vuoden palvelusta. Seurakuntaliitosten myötä seurakuntayhtymään vanhoina työntekijöinä liittyneet työntekijät otetaan myös huomioon.

Vuonna 2017 palvelusvuosikäytäntöä muutettiin siten, että työntekijä voi valita muutamasta rajatusta vaihtoehdosta itselleen mieluisimman. Lahjat ovat samanarvoisia keskenään. Vaihtoehdot ovat kylpylälahjakortti arvo 500 euroa, polkupyörä arvo 500 euroa, uniikki taideteos tai rahalahja arvo 400 euroa netto. Sama menettely jatkui vuonna 2018.

Kertomusvuonna 20 vuoden palvelusvuosilahjan sai kahdeksan henkilöä: nuorisotyönohjaaja Marjukka Borgman, nuorisotyönohjaaja Olli Inkinen, rekisterisihteeri Anita Kröger, lastenohjaaja Taina Kuosmanen-Kangas, seurakuntamestari Pia Nousiainen, lastenohjaaja Leena Ollikainen, emäntä Sari Paulus ja järjestelmäasiantuntija Marko Torvinen.

30 vuoden palvelusvuosilahjan sai neljä henkilöä: erityisnuorisotyöntekijä Pekka Asumaa, nuorisotyönohjaaja Markku Holopainen, diakoni Stina Malinen ja lastenohjaaja Tiina Tiainen.

Lisäksi on muistettu 50- ja 60-vuotispäiviään viettäneitä sekä palvelussuhteensa päättäneitä.

Vuoden seurakuntateko –palkinto

Vuodesta 2010 alkaen seurakuntayhtymässä on valittu vuoden seurakuntateko. Ehdotukset tulevat työyksiköiltä ja työntekijöiltä ja päätöksen saajasta tekee yhteistyötoimikunta.

Vuoden 2018 seurakuntatekopalkinto myönnettiin Huomaa lapsi –toiminnalle. Tiimissä toimivat lastenohjaaja Leena Ollikainen Kallaveden seurakunnasta, diakonissa Riitta Reima Kallaveden seurakunnasta ja diakoni Jarmo Tarkkonen Diakoniakeskuksesta. Huomaa lapsi –toiminta on suunnattu 6 – 12 vuotiaille lapsille ja heidän vanhemmilleen, joista toisella tai molemmilla on ollut alkoholiin liittyvää päihdekäyttöä. Työtä tehdään yli seurakuntarajojen muiden sidosryhmien kanssa.



Kuva: Vuoden seurakuntateko 2018 –palkinnon saajat: Huomaa lapsi –toiminnan tiimi Riitta Reima, Leena Ollikainen ja Jarmo Tarkkonen. Palkintoa luovuttamassa hallintojohtaja Riitta Hautaniemi, henkilöstöasiain johtokunnan puheenjohtaja Marketta Rantama ja kirkkoherra Reijo Leino.

Seurakuntatekopalkinnon lisäksi yhteistyötoimikunta myönsi kunniainnoksen kanttori Ossi Jauhialle ansiokkaasta konsertti- ja musiikkitapahtumien järjestämisestä Kuopiossa.

Virkistystoimintaa

Yhteistyötoimikunta on organisoinut henkilöstön virkistystoimintaa. Liikuntaa on tuettu monipuolisesti maksamalla osa liikuntapaikkojen pääsylippujen hinnasta. Näillä lipuilla on päässyt uimaan ja kuntosalille useisiin eri kohteisiin. On ollut myös henkilökunnalle järjestettyjä ryhmiä kuten allasjumppa ja jumpparyhmä. Lisäksi henkilökunnan käytössä on ollut Kalpan ja Kupsin kausiliput penkkiurheilua varten. Myös Smartum liikunta- ja kulttuuriseteleitä on ollut saatavana tietyin rajoituksin. Liikuntaa ja kulttuuria tukevia palveluja käytetään ahkerasti ja niiden käyttö on lisääntynyt viime vuosina.

Koko seurakuntayhtymän henkilökunnan yhteinen virkistyspäivä järjestettiin tällä kertaa keskiviikkona 29.8.2018 Kunnonpaikassa Vuorelassa. Iltapäivään osallistui 150 työntekijää. Ohjelmassa oli ruokailu ja asiantuntijaluento aiheesta Väijyykö stressi, uhkaako uupumus, löydätkö konstit selättää. Lisäksi ohjelmassa oli kuvat kertovat –elämysohjelma ulkona, jossa pienissä ryhmissä etsittiin rasteja ja tehtiin tehtäviä, joiden tulos dokumentoitiin kännykkäkameroihin ja lähetettiin yhteiseen sähköpostiin.



Kuva: Virkistysiltapäivän rastitehtävä Kunnonpaikassa.

Entiseen tapaan useat työyhteisöt ovat järjestäneet omia retkiä ja tapahtumia koulutuksen, virkistuksen ja yhteistyön kehittämisen merkeissä.

Seurakuntayhtymän henkilökunnan ja entisten työntekijöiden yhteinen joulujuhla 21.12.2018 järjestettiin tällä kertaa Kallaveden kirkossa. Joulujuhlan ohjelmaan kuuluu joulupuuro, jouluhartaus, musiikkiesityksiä sekä henkilökunnan palvelusvuosilahjojen jako ja vuoden seurakuntateko palkinnon luovutus.

12. Investoinnit henkilöstöön

Kirkon ominaispiirteitä on suuri työvoimavaltaisuus. Verrattuna johonkin toiseen työnantajaan henkilöstökulut ovat prosentuaalisesti suuret. Kuopion seurakuntayhtymässä henkilöstökulujen prosentuaalinen osuus toimintamenoista on kuitenkin pienentynyt viime vuosien aikana. Vuonna 2018 tilinpäätöksessä henkilöstökulujen osuus toimintakuluista oli 54,52 % (edellisenä vuonna 57,7 %). Vuonna 2018 henkilöstökustannukset laskivat 3 % vuoteen 2017 verrattuna (edellisenä vuonna laskua oli 1,8 %).

Työterveyshuoltoon kaikkiaan käytettiin 230.297 euroa. Työterveyshuollon kustannuksia on lisännyt lakimääräisten työterveyspalvelujen käytön lisääntyminen. Kelan maksama korvaus edelliseltä vuodelta työterveyspalvelujen järjestämisestä oli 79.833 euroa. Kelan korvauksen osuus kaikista työterveyshuollon kuluista (sekä lakisääteinen työterveyshuolto että sairaanhoito) oli 35 %.

Työpaikkaruokailu järjestetään tekemällä sopimukset palvelun tarjoajan kanssa sopimusruokapaikoista. Työntekijä maksaa sopimusruokapaikkaan verottajan määrittelemän verotusarvon, joka vuonna 2018 oli 6,50 euroa / ateria. Palvelun tarjoaja laskuttaa seurakuntayhtymältä lounaan erotuksen. Vuoden 2018 lopussa seurakuntayhtymällä oli 23 sopimusruokapaikka eri puolilla yhtymän aluetta. On pyritty siihen, että kaikkien työpaikkojen lähellä on ainakin yksi sopimusruokapaikka.

Vuoden 2018 talousarviossa henkilöstökoulutukseen oli varattu 93.700 euroa koulutusmäärärahaa, joka on n. 1 % palkkasummasta ja josta käytettiin 82.785 € eli 88,3 % (edellisenä vuonna 70,5 %). Työttömyysvakuutusrahastolta saatiin koulutuskorvausta 6.181 euroa.

Seuraavassa taulukossa on henkilöstökustannusten vertailua vuosina 2016, 2017 ja 2018.

Henkilöstökustannukset	€ 2016	€ 2017	€ 2018	Muutos %
Palkat	10 705 239	10 622 707	10 536 598	-0,8
Henkilöstökulut sivukuluineen	13 674 874	13 427 538	13 023 536	-3,0
Muut henkilöstökulut:				
Terveystenhoito	219 780	228 978	230 297	0,6
Työpaikkaruokailu	28 883	24 259	23 340	-3,8
Virkistystoiminta	42 571	61 211	59 010	-3,6
Lahjat henkilökunnalle	10 733	9 193	13 697	49,0
Matkakustannukset	395 384	397 369	389 003	-2,1
Henkilöstökoulutus	82 959	72 103	82 785	14,8
Yhteensä	14 455 184	14 220 652	13 821 668	-2,8

Matkakustannukset erittely	2016	2017	2018
Kotimaan virkamatkat	352 238	342 422	351 456
Ulkomaan matkat	7 174	36 281	7 867
Majoituspalvelut	35 972	18 666	29 680
Matkakustannukset yhteensä	395 384	397 369	389 003

*) tässä vain henkilöstöhallinnon kustannuspaikalle kirjattu menoerä virkistystoiminta vaikea selvittää kokonaisuutena

13. Tiivistelmä ja arviointia

Työntekijöitä seurakuntayhtymässä on kirjoilla kaikkiaan 302 henkilö kun lukuun otetaan ns. tarvittaessa-sopimuksella olevat henkilöt. Strategian mukaisena tavoitteena on ollut palvelussuhteiden vähentäminen luonnollisen poistuman kautta. Tällä hetkellä vähennystä on toteutunut 48 palvelussuhdetta vuoden 2006 tasosta, kun otetaan lukuun myös ne palvelussuhteet, joihin saadaan rahoitusta ulkopuolelta.

Kaikille toimintayksiköille on laskettu tavoite euromääräisistä säästöistä. Näiden säästöjen kohdentamisesta – myös henkilöstöön kohdistuvista säästöistä - toimintayksiköt saavat päättää itse. Jokainen vapautuva palvelussuhde käsitellään täyttölupamenettelyn kautta ja harkitaan, voidaanko tehtävään löytää muitakin ratkaisuvaihtoehtoja kuin palvelussuhteen täyttäminen. Mikäli päädytään siihen ratkaisuun, että palvelussuhde lakkautetaan, annetaan toimintayksiköille n. puolen vuoden siirtymäaika, jolloin se voidaan väliaikaisesti vielä täyttää.

Seurakuntayhtymän henkilöstö on ammattitaitoista ja suurimmalta osalta kokenutta väkeä. Pitkä työkokemus on suuri voimavara ja tuo mukanaan vakautta työn tekemiseen. Toisaalta innostuksen ja jaksamisen kannalta on pitkällä työuralla huolehdittava jatkuvasta kouluttautumisesta ja hyvinvoinnin ylläpitämisestä. Seurakuntayhtymän henkilöstön ikäjakautuman ja uudistumisen kannalta olisi myös hyvä saada nuoria työntekijöitä, jotka toisivat mukanaan uusia näkökulmia työhön ja työyhteisöihinkin.

Koulutuksiin on kannustettu ja annettu mahdollisuuksia. Koulutuksessa on painotettu erityisesti ammatillista täydennyskoulutusta. Myös opinto- ja vuorotteluvapaisiin on järjestetty mahdollisuuksia.

Työssä jaksamista ja työkykyä ylläpitävää toimintaa tuettiin henkilöstöpoliittisen ohjelman mukaisesti. Työntekijöille tehtiin työterveyshuollossa määrävuositarkastukset, joissa pyrittiin seulomaan pitkäaikaissairauksien riskiryhmät. Kuntoutukseen hakeutumista on rohkaistu ja niiden hakemiseen opastettu. Kuntoutusajalta on pääsääntöisesti maksettu täysi palkka. Vuonna 2018 sairauspoissaolot vähenivät aikaisempiin vuosiin verrattuna. Pidempiaikaista sairauspoissaoloa vaatineita työtapaturmia ei sattunut yhtään. Työhön palaamista pitkien sairauslomien jälkeen on tuettu järjestämällä työtehtäviä ja työaika yhteistyössä työyksikön esimiehen ja työterveyshuollon kanssa.

Varsinaisen työntekijäjoukon lisäksi seurakuntayhtymässä on myös ollut jokseenkin kaikkien kirkollisten alojen sekä toimisto- ja tietohallinnon alojen opiskelijoita harjoittelijoina. Työkokeiluissa on ollut pitkään työttömänä olleita. Hautausmailla puolestaan oli kymmeniä opiskelijoita kesätöissä. Pätkätoissa ja sijaisuuksissa olleille on pyritty järjestämään jatkoa ilman työn katkeamista, mikäli se suinkin on vain ollut mahdollista.

Seurakuntien kerho- ja leiritoiminnassa on vuosittain mukana satoja nuoria kerhonohjaajina ja isosina.

Yhtymässä on siirrytty yhtenäiseen kehitys- ja tavoitekeskustelumenettelyyn. Kehityskeskustelujen ja harkinnanvaraisen palkanosaan eli havain liittyvien arviointikeskustelujen hallinnointia varten on KirkkoHR-henkilöstöhallinnon sähköinen järjestelmä. KirkkoHR-järjestelmään kuuluvat myös myös sähköinen rekrytointi.