

Helsingfors
kyrkliga
samfällighet

Personal-
berättelse
2021



KYRKAN I HELSINGFORS



Innehåll

Tillbakablick på år 2021.....	3
I Hur har personalstrukturen utvecklats	4
II Kompetensutveckling	8
Arbetshandledning och utveckling av ledarskapet	10
III Arbetshälsa	11
IV Personalkostnader och investeringar i personalen	14
V Ledning.....	15
VI Bilagor.....	16
Årsverken enligt enhet	16
Personal enligt arbetsområde och kön.....	18

TILLBAKABLICK PÅ ÅR 2021

Vår målsättning är att vara landets bästa kyrkliga arbetsplats.

År 2021 var det andra pandemiåret och drabbade samfälligheten och hela samhället. Pandemin präglade arbetet i alla personal- och yrkesgrupper. Året inleddes och avslutades i skuggan av strikta bestämmelser gällande sammankomster av alla slag, vilket begränsade antalet deltagare i våra evenemang. Tack vare säkerhetsåtgärderna som vidtogs kunde man ändå förhindra att en större sjukdomsvåg bröt ut.

Statistiken visar att personalhälsan trots pandemin förbättrades. Arbetshälsoindexet steg och sjukfrånvaron sjönk markant. Det verkar som om arbetshälsan förbättrats till följd av distansarbetet som också gav personalen bättre möjligheter att samordna arbete och fritid.

Under det gångna året skedde stora förändringar i helsingforsförsamlingarnas och de gemensamma tjänsternas högsta ledning. Tre finska församlingar fick ny kyrkoherde (Kannelmäki, Munkkiniemi och Pitäjänmäki). Sedan fastighetsdirektören gått i pension och förvaltningsdirektören övergått i annan arbetsgivares tjänst tillträdde tre nya direktörer vid de gemensamma tjänsterna.

Vid den nya HR-avdelningen inrättades HR-direktörstjänst. Under sitt första år har HR-avdelningen börjat utveckla de viktigaste HR-processerna (rekrytering, lönesystemet och en modell för tidigt stöd). Samtidigt har man börjat utarbeta enhetliga arbetsgivarpolitiska riktlinjer. Avdelningen gick också in för att utveckla förmansarbetet och ledningen.

Personalstyrkan sjönk för andra året i rad såväl numerärt som mätt med antalet årsverken. Antalet årsverken sjönk med 84 från föregående år. En minskning noterades i alla personalgrupper, men var störst bland församlingsprästerna (-17 årsverken). Andelen deltidsarbete ökade från föregående år.

För kompetensutveckling användes ca 3 000 arbetsdagar, vilket är ca 20 % (nästan 700 arbetsdagar) mer än år 2020. Samfällighetens mellanchefer och förmän deltog aktivt i samfällighetens interna ledarcoaching. 44 % av församlingarnas närförmän har genomgått kyrkans utbildning i ledarskap (1,5 år) och 25 % har avlagt specialyrkesexamen i ledarskap.

I HUR HAR PERSONALSTRUKTUREN UTVECKLATS

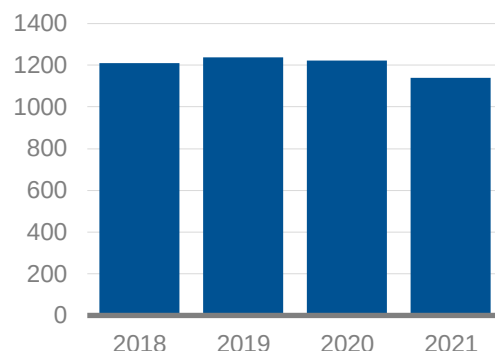
Personalstyrkan minskade för andra året i rad såväl numerärt som mätt med antalet årsverken. Minskningen har framför allt skett i församlingarna.

Antalet årsverken minskade med 84. Minskningen noterades i alla personalgrupper, dock mest bland församlingsprästerna (-17 årsverken). Antalet årsverken inom småbarns-pedagogiken sjönk något (-9) eftersom vissa förändringar gjordes i klubbverksamheten. Antalet barn som deltar i eftisverksamheten har kontinuerligt minskat. På grund av pandemin minskade antalet evenemang, vilket påverkade arbetsmängden för kyrkvaktmästarna och personalen på begravningsplatserna (inkl. timanställda).

Personalstyrkan uppgick 2021 till 1 177 personer, vilket är 14 färre än året innan. Personalstyrkan ökade inom ungdomsarbetet, förvaltningen och bland kontorspersonalen. Ökningen torde delvis förklaras av att andelen timarbete och deltidsarbete ökade. Ökningen av förvaltnings- och kontorspersonalen berodde delvis på en teknisk överflyttning av vissa anställningsförhållanden till förvaltningspersonalen.

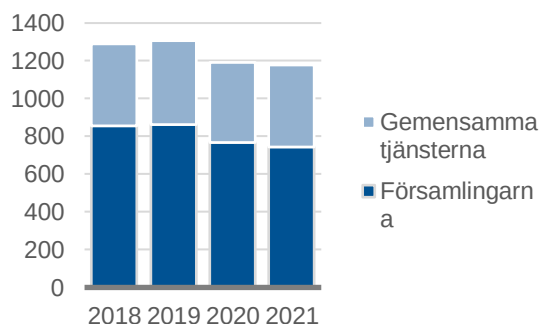
Andelen deltidsarbete ökade både bland ordinarie anställda och visstidsanställda.

Årsverken

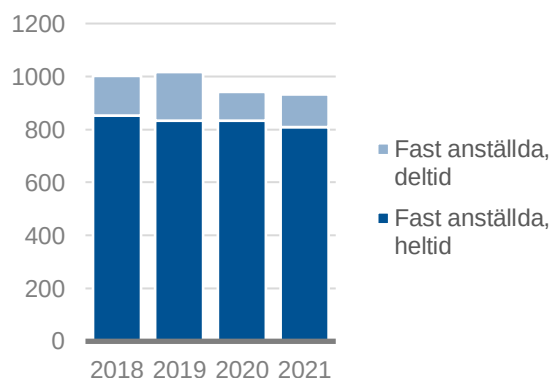


Årsverken exklusive timarbete.
Källa: Helsingfors samfällighet 2021

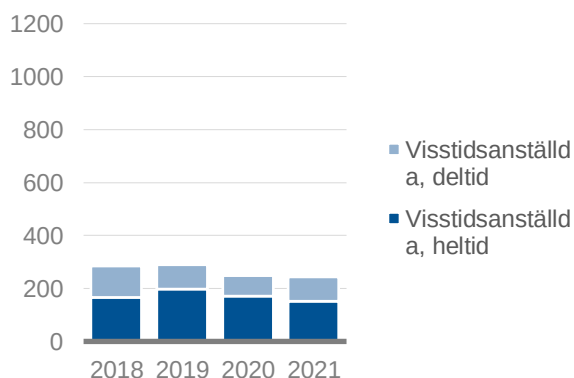
Personalstyrka



Fast anställda



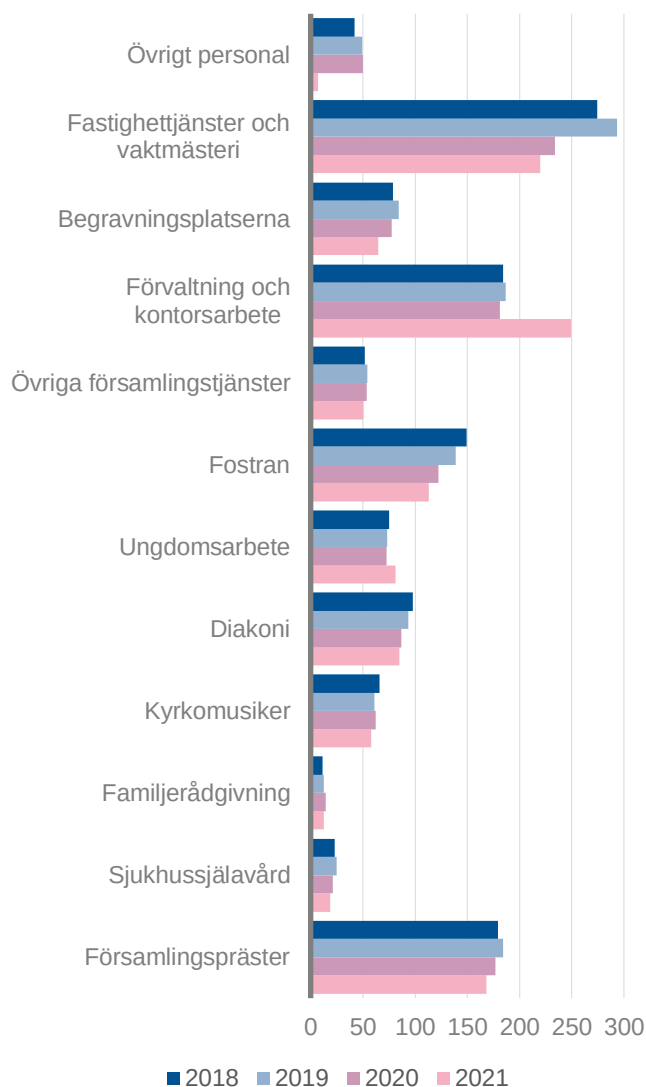
Visstidsanställda



Källa: Kyrkans statistik 2021

Nedanstående tabeller visar förändringarna i antalet årsverken 2018-2020 enligt arbetsområde och enhet.

Årsverken enligt arbetsområde



Källa: Helsingfors kyrkliga samfällighet 2021

Årsverken enhetsvis

	2021	2020	2019	2018
Haaga	24	25	26	26
Herttoniemi	26	29	29	30
Johannes	35	35	39	38
Kallio	35	36	40	44
Kannelmäki	25	29	29	27
Lauttasaari	19	21	25	26
Malmi	82	88	96	95
Matteus	13	15	15	19
Mikael	37	41	43	43
Munkkiniemi	19	21	21	19
Oulunkylä	34	34	38	37
Paavali	22	25	26	26
Pakila	19	21	21	21
Petrus	12	15	18	15
Pitäjänmäki	20	23	23	23
Roihuvuori	26	28	30	30
Tuomiokirkkoseurakunta	51	57	55	53
Töölö	59	76	67	58
Vartiokylä	19	18	19	19
Vuosaari	35	35	38	39
Församlingar sammanlagt	614	671	698	689
Förvaltningsavdelningen	79	79	84	82
Personalavdelningen	17	16	13	16
Fastighetsväsendet	33	35	31	29
Begravningsväsendet	236	246	255	249
Medieredaktionen	23	22	22	23
Internrevisionen	2	2	2	2
Kommunikationen	10	9	9	9
Gemensamt församlingsarbete	138	156	159	139
Gemensamma tjänsterna sammanlagt	538	565	575	550
Alla sammanlagt	1151	1235	1273	1239

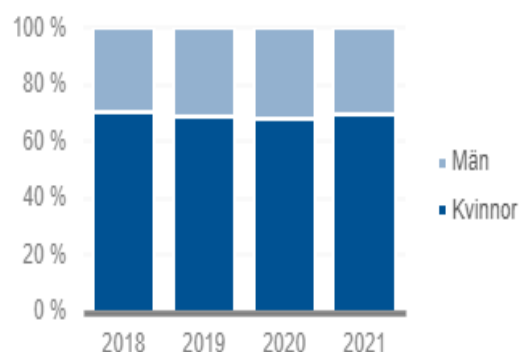
Källa: Helsingfors kyrkliga samfällighet 2021

Andelen fastanställda kvinnor har varit oförändrat ca 70 % under hela perioden. Könsfördelningen är jämnast inom prästerskapet, fastighetstjänsterna och bland kyrkvaktmästarna (ca 43 % män).

Könsfördelningen enligt arbetsområde presenteras i bilagan. Uppgifterna om de enskilda personalgrupperna har tagits ur personaldatasystemet. Därför har granskningen gjorts enligt de officiella könsuppgifter som registrerats där.

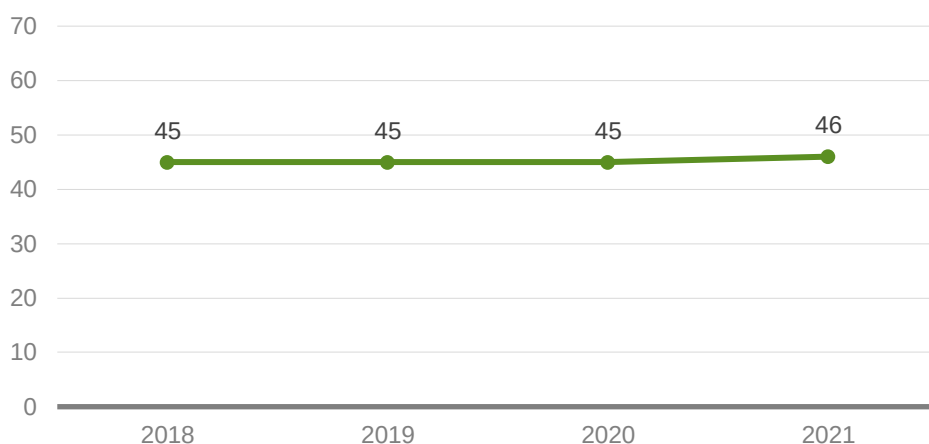
Personalens medelålder steg under året till 46 år. En betydande minskning skedde i de största åldersgrupperna 40-49 och 50-59 –åringar. Åldersfördelningen enligt arbetsområde visas på nästa sida.

Könsfördelning enligt personalantal



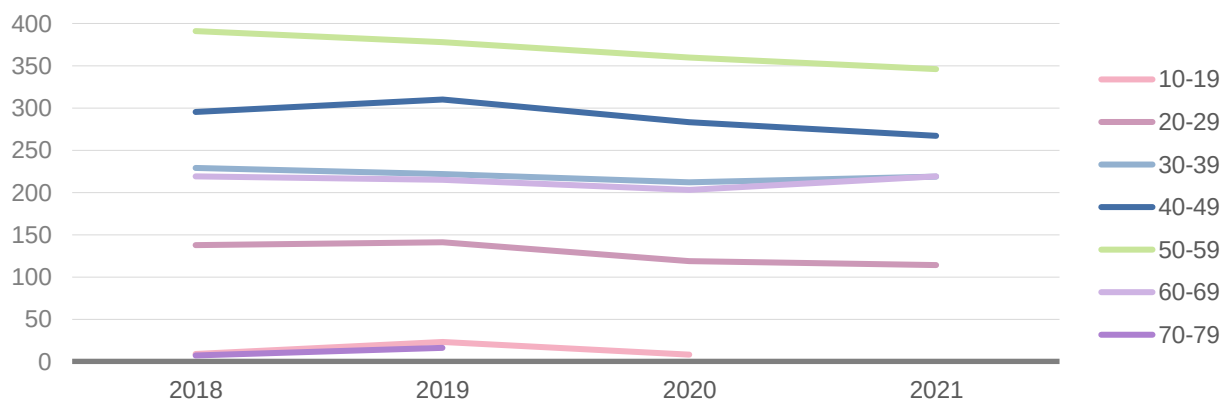
Källa: kyrkans statistik 2021

Medelålder 2018-2021



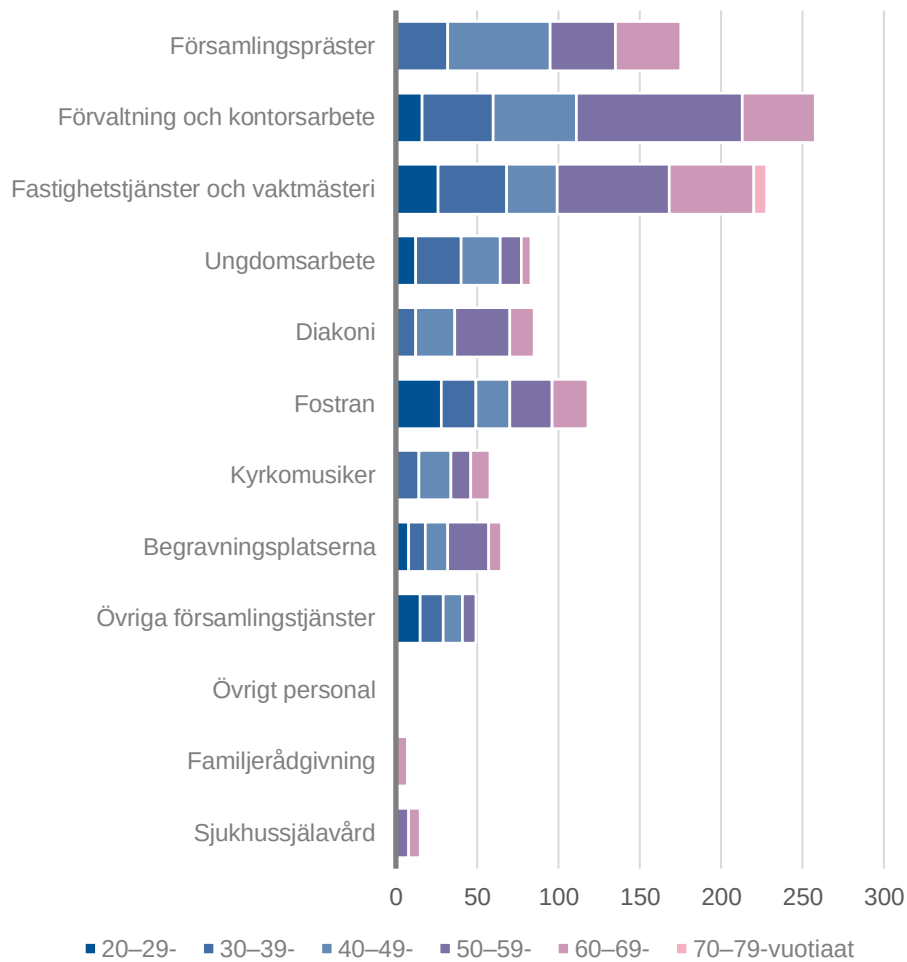
Källa: Kyrkans statistik 2021

Åldersfördelning



Källa: Kyrkans statistik 2021

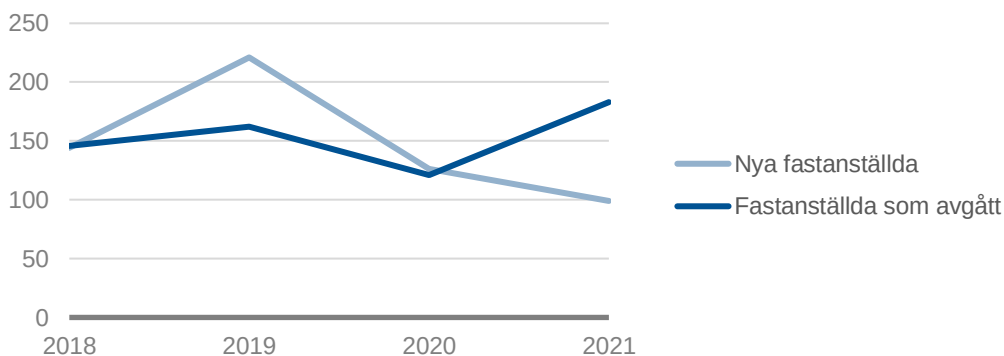
Åldersfördelning enligt yrkeskategori 2021



Källa: Kyrkans statistik 2021

Det kärvare ekonomiska läget och den sjunkande personalstyrkan märks också i minskad rekrytering och ökad extern rörlighet. Gruppen som lämnat en fast tjänst innefattar också ca 30 personer som gick i pension 2021. Antalet pensionerade motsvarar tidigare års genomsnitt. Av de fast anställda har 219 personer (23,5 %) fyllt 60 år. Den genomsnittliga pensionsåldern har de senaste åren varit ca 65 år.

Personalomsättning

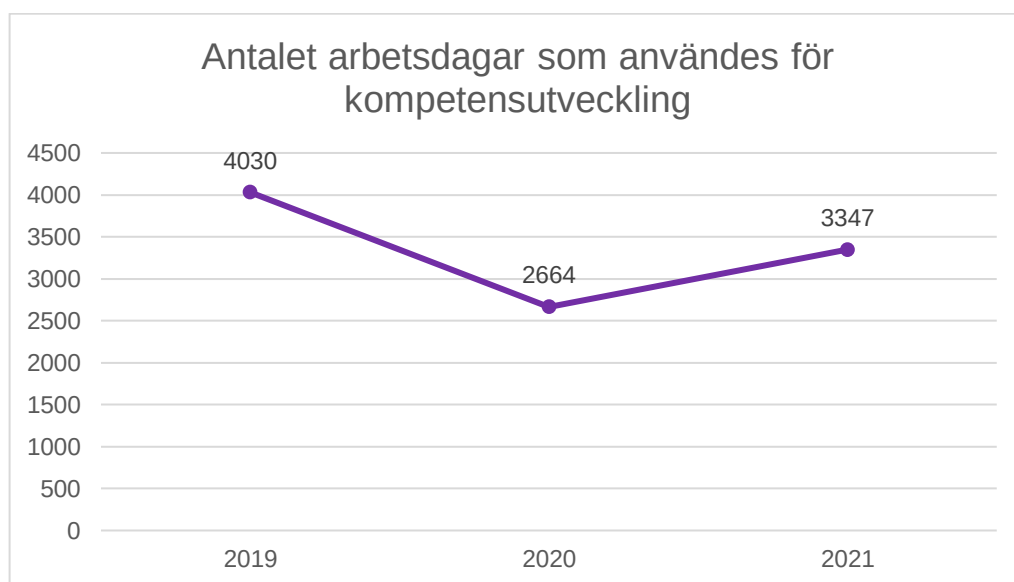


Källa: kyrkans statistik 2021

II KOMPETENSUTVECKLING

Samfällighetens fortbildningskurser utgår från planen för utvecklande av den strategiska kompetensen. År 2021 fokuserade man på att utveckla ledarskapet, förnyelse och multiprofessionalism, samarbets- och interaktionskompetens, förmåga att skapa möten samt digi- och somekompetens.

För kompetensutveckling användes ca 4 arbetsdagar/anställd. Totalt användes drygt 3 000 arbetsdagar för kompetensutveckling, de direkta kostnaderna för detta steg till ca 380 000 €. Metoderna som användes för kompetensutvecklingen valdes på basis av församlingarnas och enheternas fortbildningsplaner. Fortbildningsplanerna innehåller bl a samfällighetens egna, kyrkans och övriga aktörers kursutbud och kompetensutveckling genom inläring och självstudier. Samfällighetens kursutbud bestod huvudsakligen av virtuell coaching via Teams, workshoppar, inlärningsprocesser samt coaching via webben.



Källa: kyrkans statistik 2021

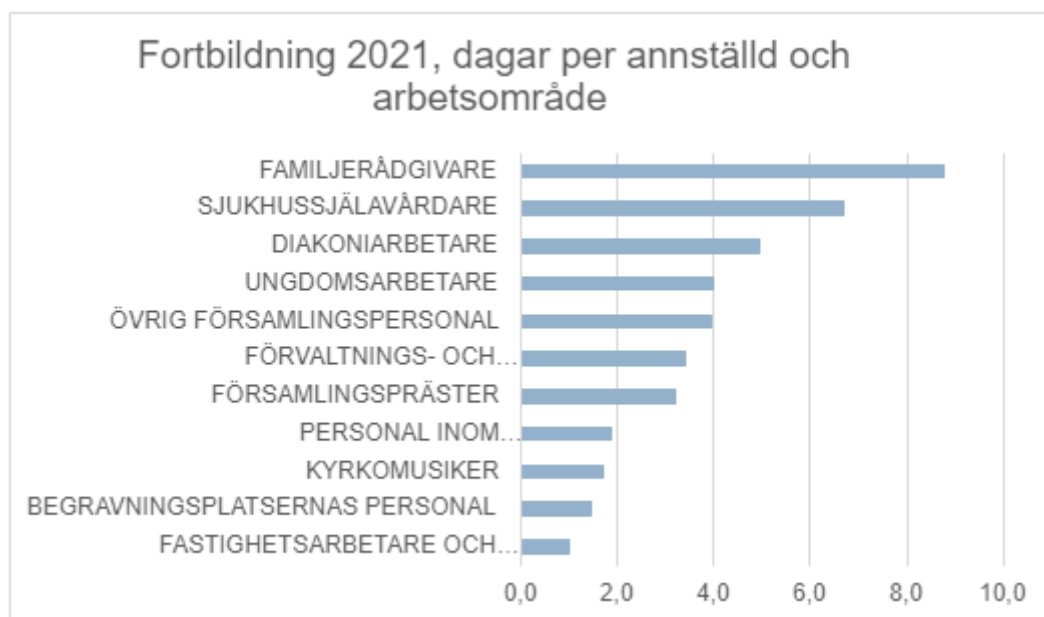
	2019	2020	2021
Kompetensutveckling och fortbildning	582 276 €	460 780 €	379 314 €
Arbets tid (arbetsdagar) som använts för fortbildning	4030	2664	3347
Antal personer som deltagit i fortbildning	3230	2279	2640
Antal enskilda personer som deltagit i fortbildning	1027	860	832
Arbetsdagar/arbetstagare	3,9	3	4,0
€/arbetstagare	567 €	536 €	456 €

Antalet arbetsdagar som användes för kompetensutveckling ökade med 26 % från år 2020 (nästan 700 arbetsdagar), men var entydigt färre än år 2019. För

kompetensutveckling som köpts av externa aktörer användes nästan lika många arbetsdagar som för den fortbildning som getts i samfällighetens regi. 71 % av kostnaderna (71 %) utgjordes av kurser som arrangerats av externa producenter (kyrkans och andra samhällsliga instanser). Kostnaderna för utvecklingsinsatserna som samfälligheten själv ordnat sjönk betydligt (-42 %) jämfört med år 2019, eftersom kompetensutvecklingen under pandemin 2020-2021 närmast skedde i form av virtuella halvdagsevenemang. Följaktligen sjönk också kostnaderna för utrymmen och servering betydligt.

Aktivast deltog kvinnor och personer över 40 men under 60 år i kompetensutvecklingskurserna. Kvinnorna utnyttjade 80 % av de dagar som använts för kompetensutveckling. Vid utgången av 2021 hade 86 personer avlagt yrkesexamen i servicedesign.

Familjerådgivarna och sjukhussjälavårdarna använde flest arbetsdagar för kompetensutveckling (6.6-8.7 dagar/person) samt diakoniarbetarna (4.9 dagar/person). Familjerådgivarna och sjukhussjälavårdarna deltog i längre kurser som ger behörighet, vilket förklarar det stora antalet använda dagar. Satsningen på kompetensutveckling var minst bland kyrkvaktmästarna och dem som jobbar på begravningsplatserna (0,9-1,4 dagar/person). På grund av coronapandemin ändrades fortbildningsevenemangen som dittills varit heldagshändelser till halvdagsevenemang på distans. Detta förklarar varför antalet fortbildningsdagar sjunkit inom fostran.



ARBETSHANDLEDNING OCH UTVECKLING AV LEDARSKAPET

367 närförmän (mellanchefer) deltog i samfällighetens ledarskapsutbildning. Av dessa använde 80 % (151 närförmän, sammanlag 139 arbetsdagar) i snitt en arbetsdag (0,92 arbetsdag/person) för coaching, som bl a behandlade känsloklimat och hybridledarskap. under perioden 2011-2020 deltog 44 närförmän från församlingarna i längre fortbildningar bl a kyrkans ledarskapsutbildning (kirjo 1,5 år). 26 församlingsanställda och 12 förmän vid de gemensamma tjänsterna avlade specialyrkesexamen i ledarskap (JET 1,5 år).

Samfälligheten erbjuder alla närförmän arbetshandledning. Samfälligheten har en heltidsanställd arbetshandledare och 53 arbetshandledare på deltid. Dessa ger arbetshandledning vid sidan av sina övriga uppgifter. Enligt tidigare praxis köptes arbetshandledning och individuell coaching för ledningen av externa producenter.

Primärt anlätades ändå våra egna arbetshandledare.

	2019	2020	2021
Deltagit i arbetshandledning	52	99	118
Arbetshandledning, antal ggr	545	776	1064
Grupper som fått arbetshandledning	27	45	40
Gruppträffar	235	222	207

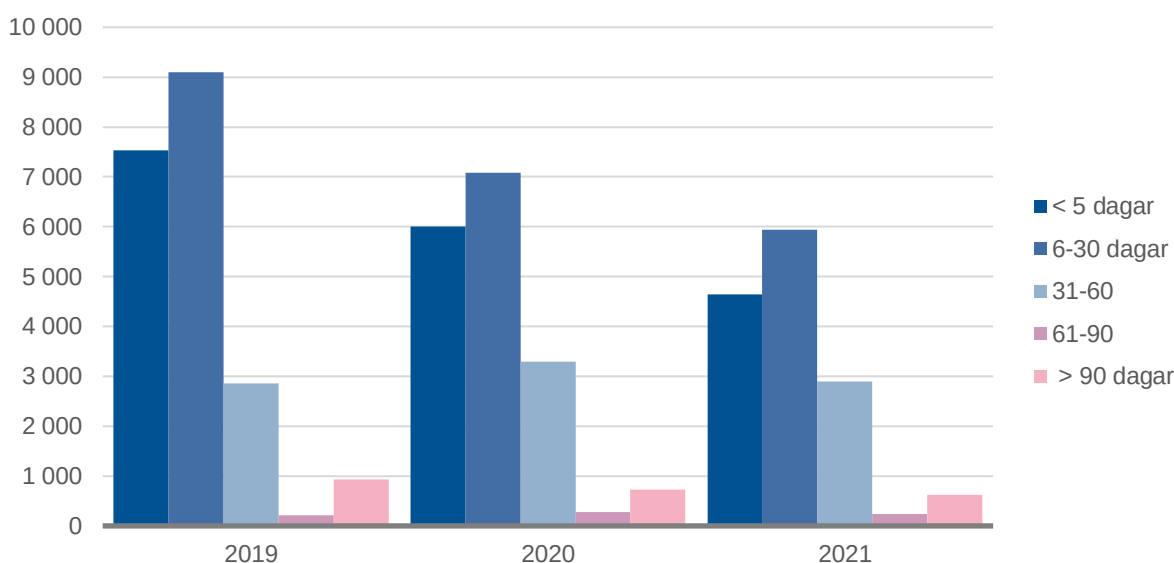
30 förman besökte våra egna arbetshandledare, antalet besök 215. I tiden som använts för handledningen ingår i arbetstiden som använts för kompetensutveckling. Källa: Helsingfors samfällighet 2021

Behovet av kortvarig akut arbetshandledning ökade under pandemin. Vi klarade väl av denna utmaning. På grund av pandemin sköttes drygt hälften av arbetshandledningen på distans. Arbetshandledningen via teams gjorde tillgången på handledning lättare och mer jämlik, men begränsade handledarnas metoder och påverkade också interaktionen. Att arbetshandledningen ökade vittnar om att det finns efterfrågan på arbetshandledning som ges på distans.

III ARBETSHÄLSA

Mätt i antal sjukfrånvarodagar har personalens arbetshälsa förbättrats. Frånvaro på grund av sjukdom eller arbetsolycka fortsätter att sjunka. Minskningen har varit betydande i kategorin frånvaro av mentala orsaker. 2019 var antalet frånvarodagar av mentala skäl 5 683, år 2020 var de 4 181 dagar och år 2021 hade antalet sjunkit till 3 782 dagar. Minskningen från föregående år var alltså 10 %, dvs 339 dagar (2020 var minskningen 1 500 dagar, dvs 26 % jämfört med år 2019. Källa Terveystalo). Företagshälsovården uppskattar att mentaltjänsterna som togs i bruk 2020 haft en avgörande inverkan på detta. År 2019 var antalet sjukdagar/årsverke 16,21, år 2020 14,25 och 13,03 år 2021 (källa Helsingfors samfällighet).

Frånvaro på grund av sjukdom eller arbetsolycka



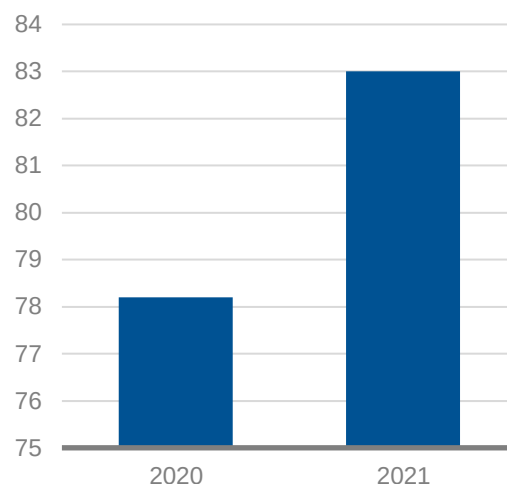
Källa: Helsingfors samfällighet 2021. I detta ingår inte frånvaro på basis av smittskyddslagen. År 2020 registrerades 200 sådana fall och 650 fall år 2021.

Nästan 40 % av personalen hade inga sjukfrånvarodagar. Arbetshälsoprocenten steg från 34 (2020) till 39 %. År 2019 var hälsoprocenten endast 23%, man kan således säga att den minskade sjukfrånvaron och insatserna för att förbättra arbetshälsan burit frukt.

Enligt hälsoindexet förbättrades personalens hälsa. År 2021 uppgav 83 % att de inte hade problem med att klara av sitt arbete och att de kunde samordna arbete och fritid. Premieringen, belastningen och arbetstillfredsställelsen ansågs inte heller vålla problem. Välbefinnandeindexet anger den relativa andelen personer som inte har problem med något av arbetshälsans delområden. Indexet bygger på svaren i hälsoenkäten.

I jämförelse med andra aktörer inom offentliga sektorn är den sjunkande sjukfrånvaron och förbättrade arbetshälsa ett exceptionellt fenomen. Samfällighetens kostnader för sjukfrånvaron har i relation till lönesumman minskat jämfört med referensorganisationerna inom den offentliga sektorn. År 2019 utgjorde sjukfrånvarokostnaderna 3,12 % av lönesumman. Motsvarande siffra för övriga organisationer inom den offentliga sektorn var 3,28%. År 2021 var procenten för samfälligheten 2,27 och för övriga organisationer inom offentliga sektorn stigit till 3,59 % (källa Keva).

Välbefinnandeindex

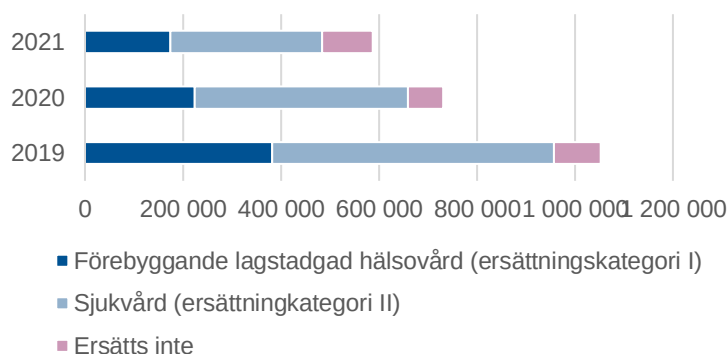


Källa: Terveystalo 2021

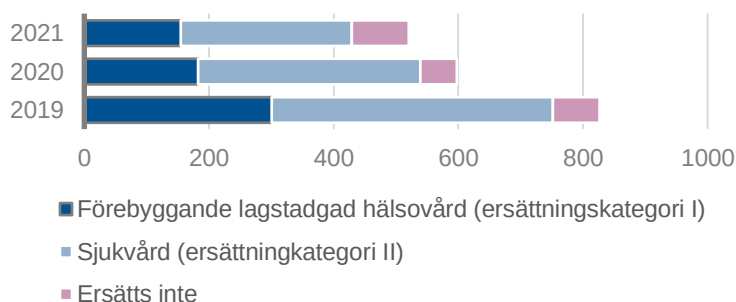
Kostnaderna för företagshälsovården har sjunkit avsevärt. Det nya avtalet som trädde i kraft i mars halverade kostnaderna jämfört med 2019. Detta innebär att vi kunnat satsa på arbetshälsan via tjänster som i vidstående statistik räknas som insatser som inte ersätts. Hit räknas bl a kortterapi och influensavaccin.

Företagshälsovården är arbetsgivarens största satsning på personalens arbetshälsa. Företagshälsovårdens kostnader utgörs fortsättningsvis av sjukvårdskostnader (64 % i FPA:s ersättningskategori 2, FPA ersätter max 40 %). Målsättningen är att stärka den förebyggande vården (kategori 1, FPA ersätter upp till 60 %).

Hälsovårdskostnader

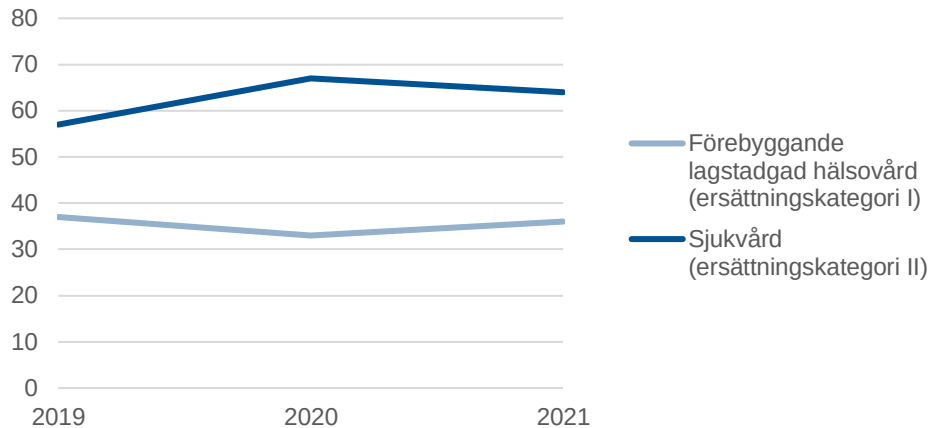


Kostnader/årsverke



Källa: Helsingfors samfällighet 2021

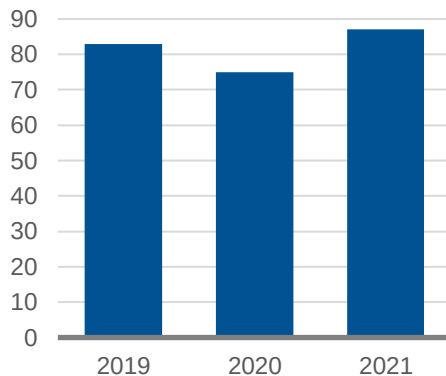
Kostnader för företagshälsovård enligt FPA:s klassificering



Källa: Terveystalo 2021

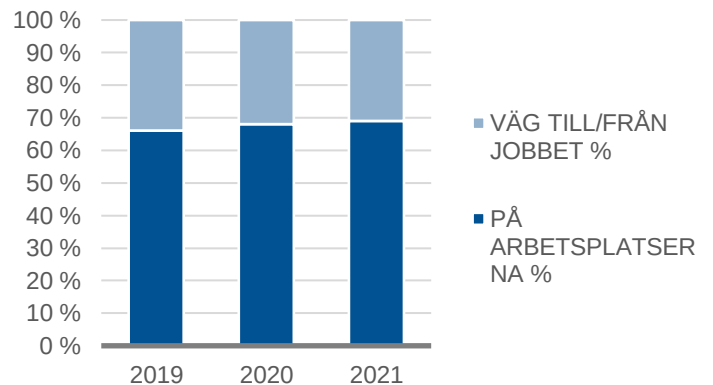
Arbetsolyckorna ökade något från föregående år. Huvudsakligen sker olyckorna på arbetsplatserna. 30 % av olyckorna på väg till/från jobbet.

Antal arbetsolyckor 2019-2021



Källa: Lähi-Tapiola 2021

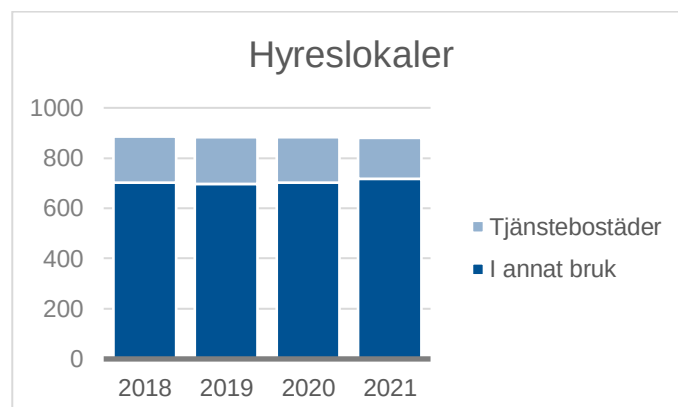
Var skedde olyckorna?



Källa: Lähi-Tapiola 2021

IV PERSONALKOSTNADER OCH INVESTERINGAR I PERSONALEN

Personalkostnader	2021	2020	Förändr
Summa löner och arvoden	44 078 201 €	45 390 901 €	-1 312 700 €
Löner, fastanställda	33 865 931 €	33 880 926 €	-14 995 €
Löner, visstidsanställda	7 786 083 €	8 989 525 €	-1 203 442 €
Timlöner	1 024 161 €	1 306 632 €	-282 471 €
Arvoden	1 134 152 €	1 109 375 €	24 777 €
- löner vid hälsorelaterad frånvaro	976 327 €	1 136 387 €	-160 060 €
-löner för familjelediga	181 685 €	120 997 €	60 688 €
- övriga lagstadgade eller avtalsbaserade löner	1 587 €	10 456 €	-8 869 €
+ FPA-ersättningar	537 765 €	430 410 €	107 355 €
Summa bikostnader	10 862 680 €	11 066 743 €	-204 063 €
Pensionskostnader	9 147 429 €	9 498 082 €	-350 653 €
Övriga lönebikostnader	1 715 250 €	1 568 659 €	146 591 €
Korrigerig av personalkostnader (+/-)	33 289 €	-7 587 €	
Aktiverade löner, pensions- och bikostnader			
Summa övriga kostnader	1 473 811 €	1 859 828 €	-386 018 €
Rese-, inkvarterings- och måltidskostnader	481 442 €	601 183 €	-119 741 €
Fortbildning	379 846 €	460 781 €	-80 935 €
+ Ersättning för fortbildning från sysselsättningsfonden	senare	21 916 €	
läroavtalsutbildning	13 947 €	14 263 €	-316 €
Företagshälsovård	615 583 €	757 709 €	-142 126 €
+FPA-ersättningar för företagshälsovård	209 328 € (uppskattat)	281 673 €	
Övriga personalersättningar	53 010 €	34 797 €	18 214 €
Att orka jobba (arbetshandl + motionssedlar)			
Personallunch (arbetsgivarens andel)	41 041 €	40 992 €	49 €
Arbetshälsa (tyhy)	67 445 €	68 430 €	-985 €
Skyddskläder	164 739 €	283 382 €	-118 643 €
SUMMA PERSONALKOSTNADER	56 414 692 €	58 317 472 €	-1 892 538 €



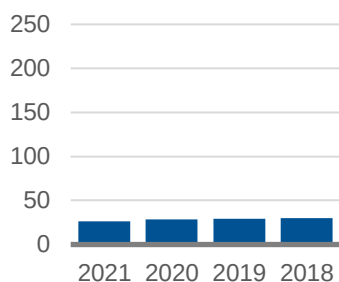
V LEDNING

Samfällighetens direktör Kyrkoherde, Lauttasaaren srk	Juha Rintamäki	
Förvaltningsdirektör	Juha Silander	Vik. förvaltningsdirektör fr.o.m 18.1.2021, förvaltningsdirektör 15.10.2021
HR-direktör	Riitta Kajander	fr.o.m 1.2.2021
Fastighetsdirektör	Kai Heinonen Osmo Rasimus	Vik. fastighetsdirektör fr.o.m 16.8.2021, fastighetsdirektör 1.1.2022
Direktör för gemensamt församlings- arbete	Stefan Forsén	
Haagan seurakunta	Heikki Nenonen (tj.ledig) Mari Mattsson	fr.o.m 1.1.2022
Herttoniemen seurakunta	Markku Rautiainen Minnamari Helaseppä	fr.o.m 1.1.2022
Johannes församling	Johan Westerlund	
Kallion seurakunta	Riikka Reina	
Kannelmäen seurakunta	Sakari Enrold Virpi Koskinen (tf.) Virpi Koskinen	fr.o.m 1.9.2021
Lauttasaaren seurakunta	Juha Rintamäki	
Malmin seurakunta	Kaisa Heininen (vik.) Elina Perttilä	fr.o.m 15.2.2022
Matteus församling	Helene Liljeström (tf.)	
Mikaelin seurakunta	Martti Häkkänen	
Munkkiniemen seurakunta	Leo Glad Tarja Frilander (tf.) Päivi Vähäkangas	fr.o.m 1.6.2021
Oulunkylän seurakunta	Ulla Kosonen	
Paavalin seurakunta	Kari Kanala	
Pakilan seurakunta	Tiia Valve-Tuovinen (tf.) Mari-Anna Auvinen (tf.)	fr.o.m 20.1.2022
Petrus församling	Daniel Björk	
Pitäjänmäen seurakunta	Maika Vuori (tf.) Maika Vuori	fr.o.m 1.6.2021
Roihuvuoren seurakunta	Timo Pekka Kaskinen	
Tuomiokirkkoseurakunta	Marja Heltelä	
Töölön seurakunta	Hannu Ronimus	
Vartiokylän seurakunta	Jukka Pakarinen	
Vuosaaren seurakunta	Jussi Mäkelä	

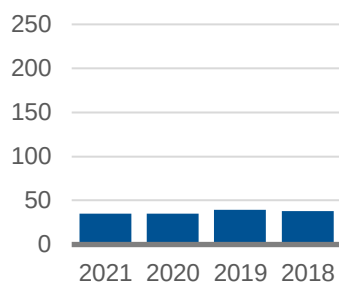
ÅRSVERKEN ENLIGT ENHET

Källa: Helsingfors samfällighet 2021

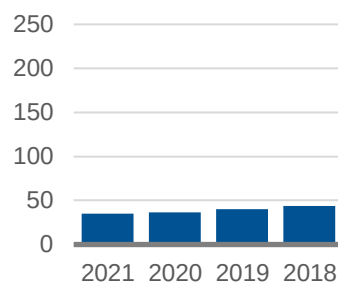
Herttoniemen
seurakunta



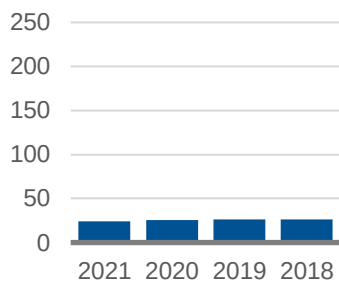
Johannes
församling



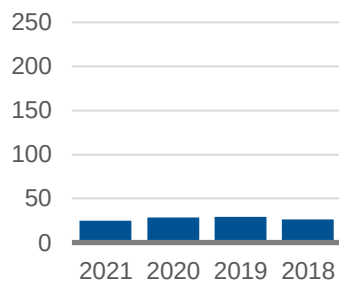
Kallion
seurakunta



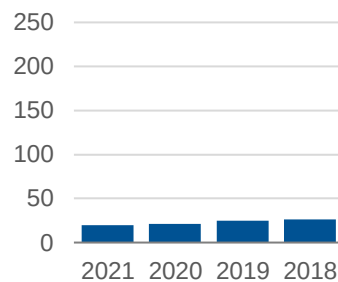
Haagan
seurakunta



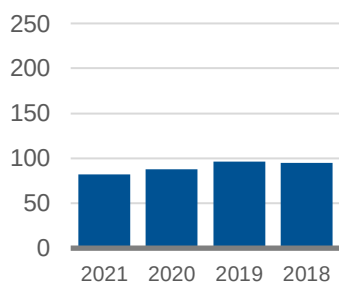
Kannelmäen
seurakunta



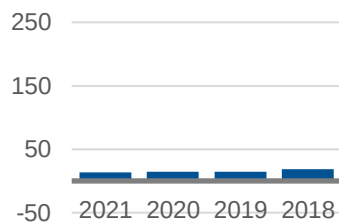
Lauttasaaren
seurakunta



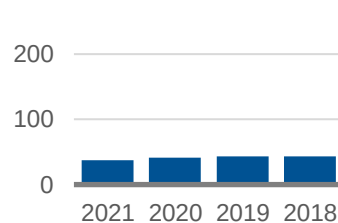
Malmin
seurakunta



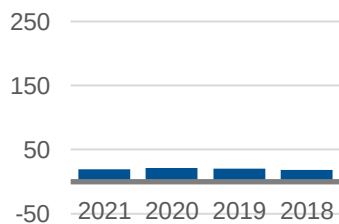
Matteus
församling



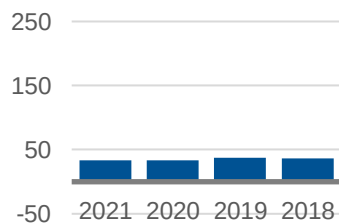
Mikaelin
seurakunta



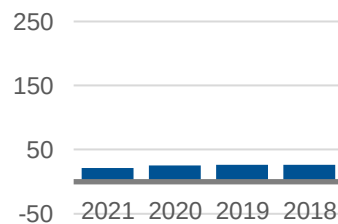
Munkkiniemen
seurakunta



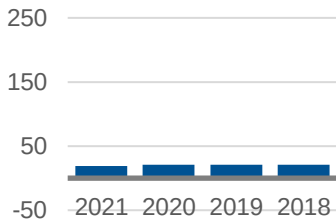
Oulunkylän
seurakunta



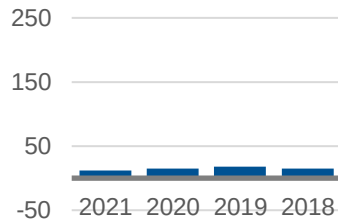
Paavalin
seurakunta



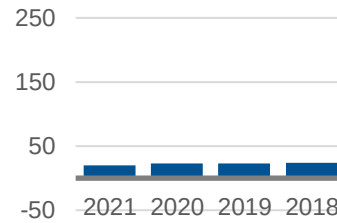
Pakilan seurakunta



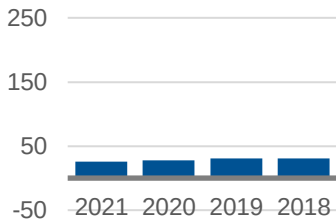
Petrus församling



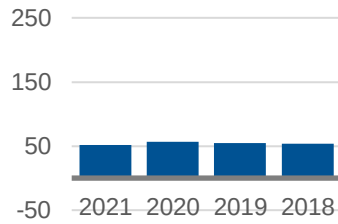
Pitäjänmäen seurakunta



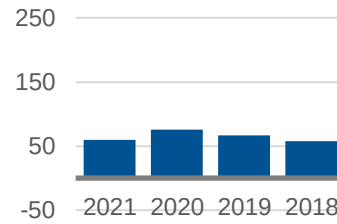
Roihuvuoren seurakunta



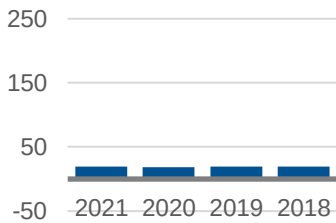
Tuomiokirkkoseurakunta



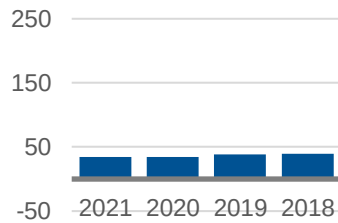
Töölön seurakunta



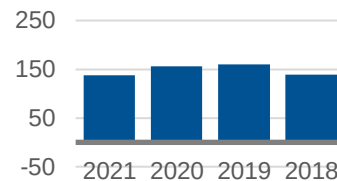
Vartiokylän seurakunta



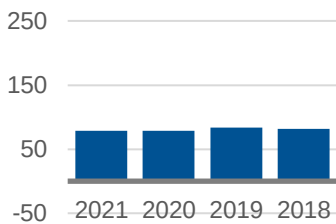
Vuosaaren seurakunta



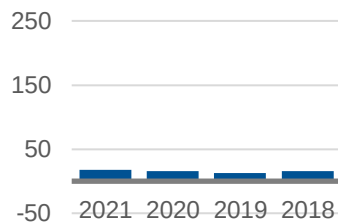
Gemensamt församlingsarbete



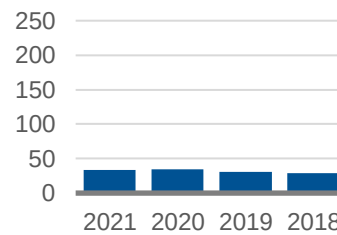
Förvaltningsavdelningen



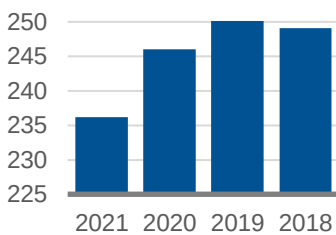
Personalavdelningen



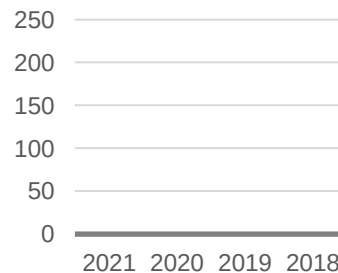
Fastighetsväsendet



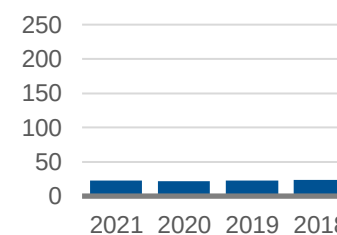
Begravningsväsendet



Internrevisionen



Medieredaktionen

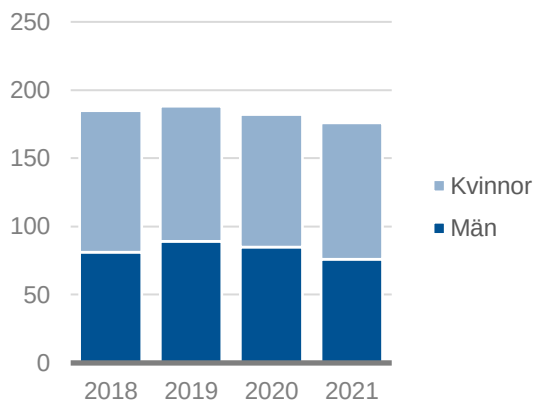


PERSONAL ENLIGT ARBETSOMRÅDE OCH KÖN

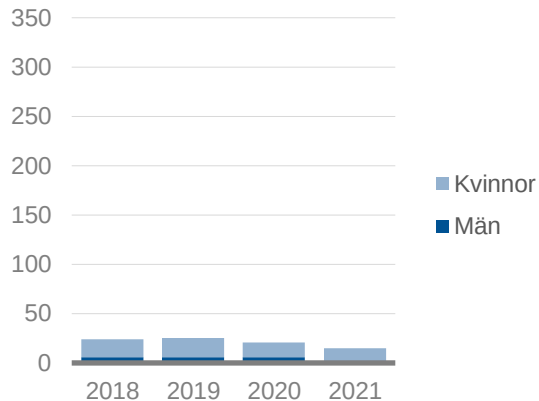
Obs! könsfördelningen visas inte om antalet män eller kvinnor är färre än 6

Källa: kyrkans statistik 2021

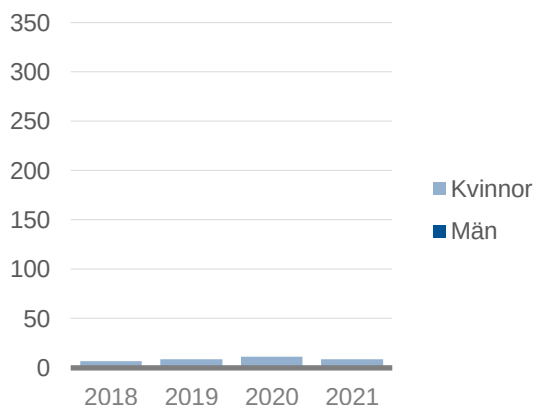
Församlingspräster



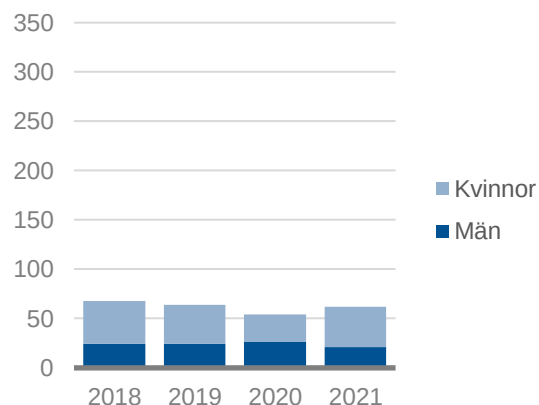
Sjukhussjälavårdare



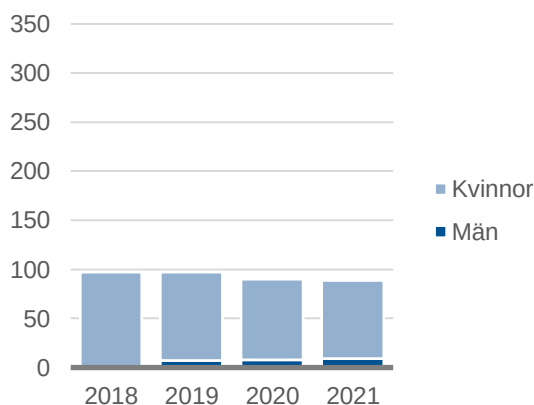
Familjerådgivare



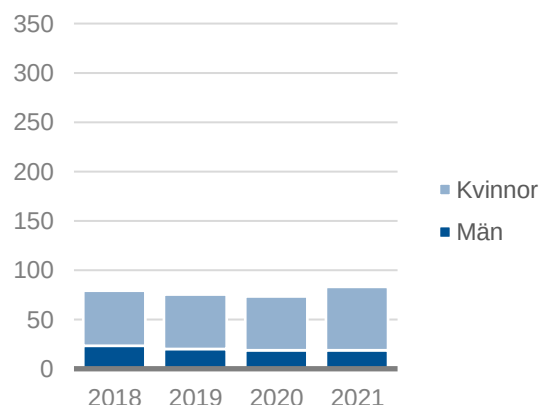
Kyrkomusiker



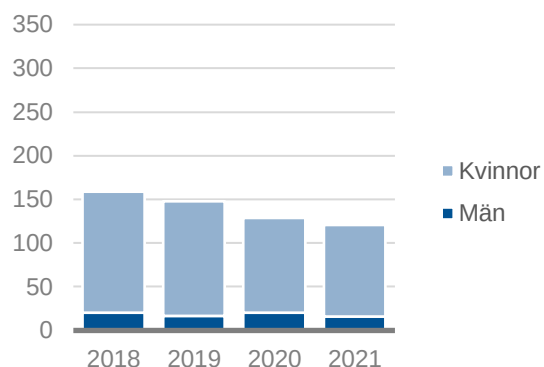
Diakoniarbetare



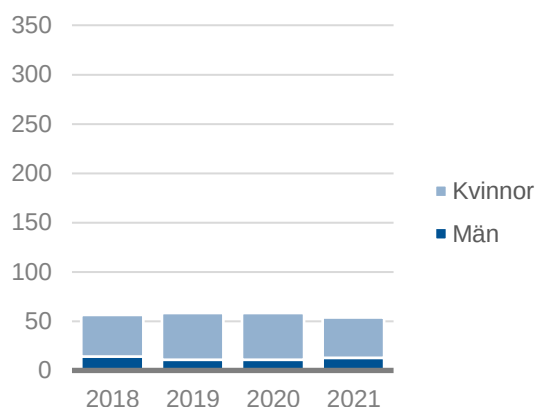
Ungdomsarbetare



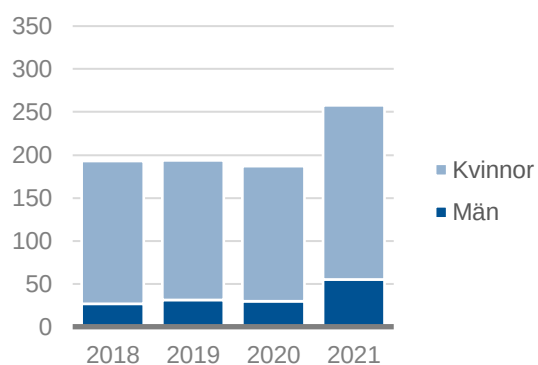
Personal inom
småbarnspedagogiken



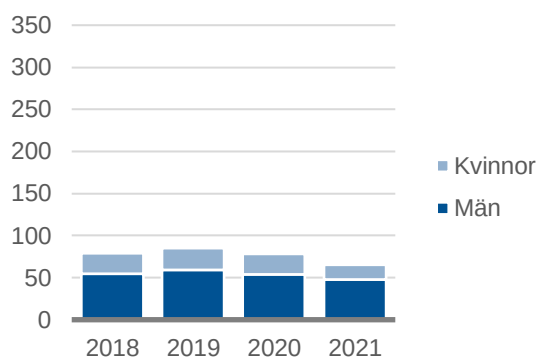
Övrig församlingspersonal



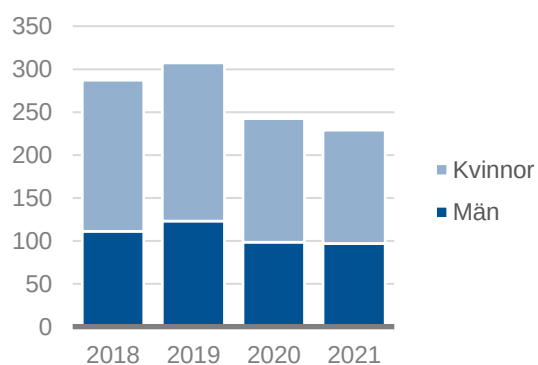
Förvaltnings- och
kontorspersonal



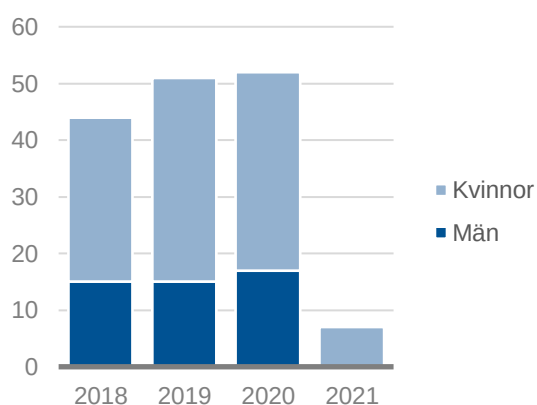
Begravningsplatsernas
personal



Fastighetsarbetare och
vaktmästeri



Övrig personal



Obs! könsfördelningen visas inte om antalet män eller kvinnor är färre än 6
Källa: kyrkans statistik 2021



*Helsingfors
kyrkliga
samfällighet 2022*