

Samfällighetens personalberättelse för år 2024

Gemensamma kyrkofullmäktige 12.06.2025 § 47
14/00.01.01/2025

Beslutsförslag

Gemensamma kyrkofullmäktige godkänner personalberättelsen för Helsingfors kyrkliga samfällighet 2024.

Behandling

Hr-direktör Riitta Kajander redogjorde för ärendet.

Under behandlingen gjordes tio inlägg.

Beslut

Beslutsförslaget godkändes.

Gemensamma kyrkorådet 03.04.2025 § 116

Föredragande Samfällighetens direktör Rintamäki Juha

Beslutsförslag

Gemensamma kyrkofullmäktige godkänner personalberättelsen för Helsingfors kyrkliga samfällighet 2024.

Behandling

HR-direktör Kajander redogjorde för ärendet.

Under behandlingen gjordes två inlägg.

Beslut

Beslutsförslaget godkändes.

Redogörelse

Bakgrund

Som bilaga till bokslutet och verksamhetsberättelsen utarbetas årligen en personalberättelse. Personalberättelsen ger en översikt av det gångna året ur ett personalperspektiv och ger närmare information om hur personalstrukturen utvecklats. Vi redogör för personalens kompetensutveckling, arbetshandledningen och välbefinnandet. Dessutom specificeras personalkostnaderna. Resultaten från personalenkäten som gjordes i januari och februari och som gällde välmåendet rapporteras också.

Centrala nyckeltal och iakttagelser som beskriver personalstyrkan

2024 var i många avseenden ett likadant år som 2023; merparten av nyckeltalen låg på samma nivå som föregående år. Försättningsvis är 70 % av samfällighetens personal kvinnor och under det gångna året steg de kvinnliga kyrkoherdarnas andel till 68%. Personalens medelålder är fortfarande 49 år och för andra året i rad

underskred personalstyrkan ettusen personer, den exakta siffran på årets sista dag var 984.

Också antalet hela årsverken fortsatte att minska, minskningen från föregående år var 10 årsverken. Församlingarnas årsverken minskade 18 men de gemensamma tjänsternas årsverken ökade med 8 årsverken. Ökningen kan huvudsakligen förklaras med ändringar i begravningsväsendet och fastighetstjänsternas struktur. Ändringarna innebar att vissa uppgifter som tidigare sköts via köptjänster nu sköts in-house. Bakom beslutet ligger kostnadsinbesparingar samt aspekter som gäller verksamhets- och underhållssäkerhet. Trycket på begravningsstjänsterna minskades genom viss rekrytering till klientservicen.

Den kraftigaste personalminskningen gjordes (13 %) i den nya Mikaelin srk som inledde sin verksamhet 2023. Personalen minskade också i Pakilan srk och i Johannes församling.

Då man jämför hur årsverkerna fördelas kan man notera att arbetsmängden fortsatte sjunka i församlingarnas småbarnspedagogik. Minskningen från föregående år var 16 årsverken. Fullt så stor var minskningen ändå inte mätt i antal personer. En stor del av minskningen kan förklaras med att andelen arbete som utförs av visstidsanställda och säsongsanställda minskade.

De största personalkategorierna utgjordes av förvaltnings- och kontorspersonal (221 pers.) och församlingspräster (167). Antalet församlingspräster minskade med 7 personer. Den största personalökningen, 8 personer, skedde inom ungdomsarbetet.



Kompetensutveckling och arbetshandledning

Under det gångna året användes i medeltal 3 arbetsdagar/person för personalutveckling. Antalet låg på samma nivå som året innan men investeringarna i kompetensutveckling fortsatte att sjunka. I fjol satsades knappt 460 000 € på kompetensutveckling, en minskning med ca 60 000 € på några år. Också antalet kurser som samfälligheten erbjuder internt har minskat i flera år. Av tiden som användes för kompetensutveckling var 68 % för externa kurser och 32 % för intern fortbildning.

63 %, av begravningsplatsernas personal deltog i intern fortbildning. Det gångna årets största engångsinvestering i personalens kompetens gällde begravningsväsendets hela personal. Den senaste arbetshälsoenkäten visar att utvecklingen varit positiv.

En betydande del av inhouse utvecklingen riktar sig till cheferna. De årliga arbetshälsoenkäterna/chefernas/den högsta ledningens 360 evalueringar ger en god bild av utvecklingen. HR-avdelningen organiserar regelbundet chefsinfo, arbetsgivargrupper och forum för ledarskap. Syftet med detta är att skapa och förankra gemensamma goda principer för arbetsgivaren och att erbjuda redskap som kan användas i det dagliga ledarskapet.

Arbetshandledningen har sina rötter i det kyrkliga och är numera en etablerad och erkänd metod som främjar arbetshälsan, kompetensutvecklingen och arbets kvaliteten. Samfälligheten har 51 utbildade arbetshandledare, av dessa arbetade 13 i församlingarna och 38 i de gemensamma tjänsterna. Som ett tack och för att upprätthålla den professionella kompetensen betalar samfälligheten årligen medlemsavgiften i STO-rf för de arbetshandledare som regelbundet handleder vår personal.

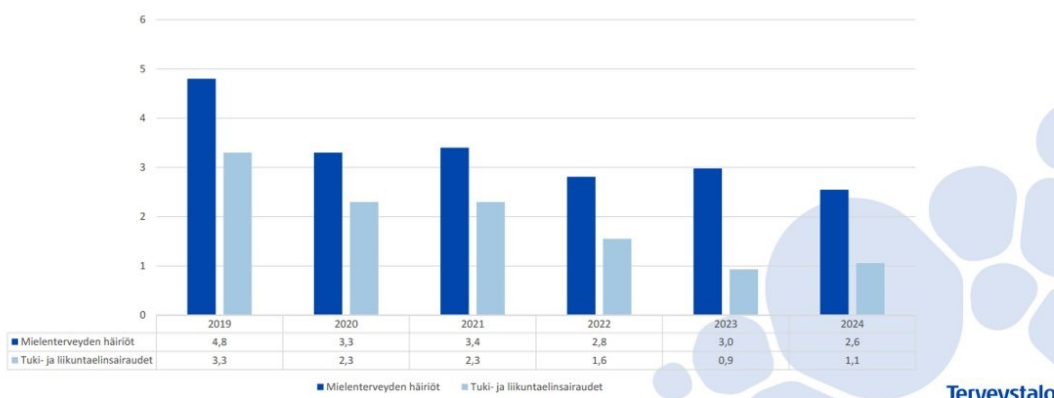
Välbefinnande och arbetshälsa

Samfällighetens personal har väldigt varierande uppgifter. Med dagens mått mätt är våra uppgifter exceptionellt omfattande. Arbetet kan vara fysiskt tungt och måste ibland utföras under svåra väderleksförhållanden, men det kan också vara mentalt och andligt belastande. Den gemensamma faktorn är att arbetet sker i direkt växelverkan med andra människor, vilket också märks i sjukfrånvarostatistiken. Många uppgifter kan inte skötas å distans på grund av arbetets karaktär och de krav som ställs på arbetstagaren.

Den förbättrade arbetsnöjdheten korrelerar med personalens förbättrade hälsotillstånd. Under det gångna året var 31 % av personalen inte frånvarande en enda dag på grund av sjukdom. En förbättring om några procent kan kanske bero på säsongsvariation men i ett större perspektiv kan man notera att personalens arbetsförmåga utvecklats till det bättre. Enligt Terveystalos beräkningar har antalet långa sjukfrånvarofall, över 39 dygn, minskat med 32 %, vilket gett en kalkylerad kostnadsinbesparing motsvarande 151 700 € (beloppet beräknat enligt EK:s modell 370 €/dygn).

Särskilt glädjande är ändå att sjukfrånvaron på mentala grunder sjunkit sedan toppåret 2019. Minskningen uppgår till 4,6 dygn/person och under det gångna året 2,6 dygn/pers. Någon entydig förklaring på detta fenomen finns inte, men personalens kontinuerligt förbättrade nöjdhet med mellancheferna, den förbättrade tillgången till arbetshandledning samt företagshälsovårdens snabba chat-service och sparring torde inverka på denna utveckling.

Mielenterveyden häiriöistä sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat sairauspoissaolot pv/hlö vuosina 2019-2024



Också det att företagshälsovården riktas till tjänster och modeller som stöder arbetsförmågan har man strävat att förbättra. Detta var en kritisk faktor då företagshälsovården konkurrensutsattes och ett nytt företagshälsovårdsavtal ingicks. Den nya samarbetsparten, Pihlajalinna tillträdde som samfällighetens nya företagshälsovårdsleverantör den 1.4.2025. Då övergången bereddes fästes särskild uppmärksamhet vid att den praxis som tidigare tillämpats och som varit fungerande och bra bibehålls och vidareutvecklas.

Personalkostnadernas utveckling

Under det gångna året uppgick samfällighetens personalkostnader till ca 60 mn €. I relation till föregående år ökade helhetskostnaderna med drygt 800 000 €. Grovt räknat förblev beloppen på samma nivå som tidigare och arvoden låg på ungefär oförändrad nivå dvs 1,3 mn.

Den faktor som haft störst inverkan på personalkostnaderna var kyrkans satsning på konkurrenskraftiga löner. Detta innebar att lönerna i snitt steg med ca 3,4% under 2024. Löneuppgörelsen innefattade flera element: generell löneförhöjning med 2,5 % och en höjning av erfarenhetstillägget 3,0 % i februari 2024, samt f o m 1.9.2024 för lönegrupperna 400-600 (3 % förhöjning) och för övriga en höjning om 0,5, %. Förhandlingsresultatet gav dessutom en lokal justeringspott om 0,5 %. Justeringspotten ska allokeras till de uppgifter vars lönekonkurrensförmågan varit allra sämst.

Samfälligheten riktade justeringspotten långtgående till fostran och man utarbetade typarbetsbeskrivningar och karriärsmodeller för löneklasserna 403 – 503. 1. Prestationspotten, ca 170 000€, allokades till dessa uppgifter och arbetsgivaren riktade dessutom ca 83 000€, för lönejusteringar i förväg på så sätt att de höjda lönerna kunde träda i kraft redan den 1.7.2024. Dessutom utvecklades lönesystemet för den högsta ledningen för vilken en ny lönestruktur med ett resultatlönesystem togs i bruk. Nivån på detta torde motsvara prestationstillägget i gällande lönesystem.

Ärendet kräver inte barnkonsekvensbedömning.

Tilläggsuppgifter

HR-direktör Riitta Kajander tfn. 09 2340 2460, riitta.kajander@evl.fi

