

Kirkon työmarkkinalaitoksen Ajankohtaiskysely 2020

10.2.2021

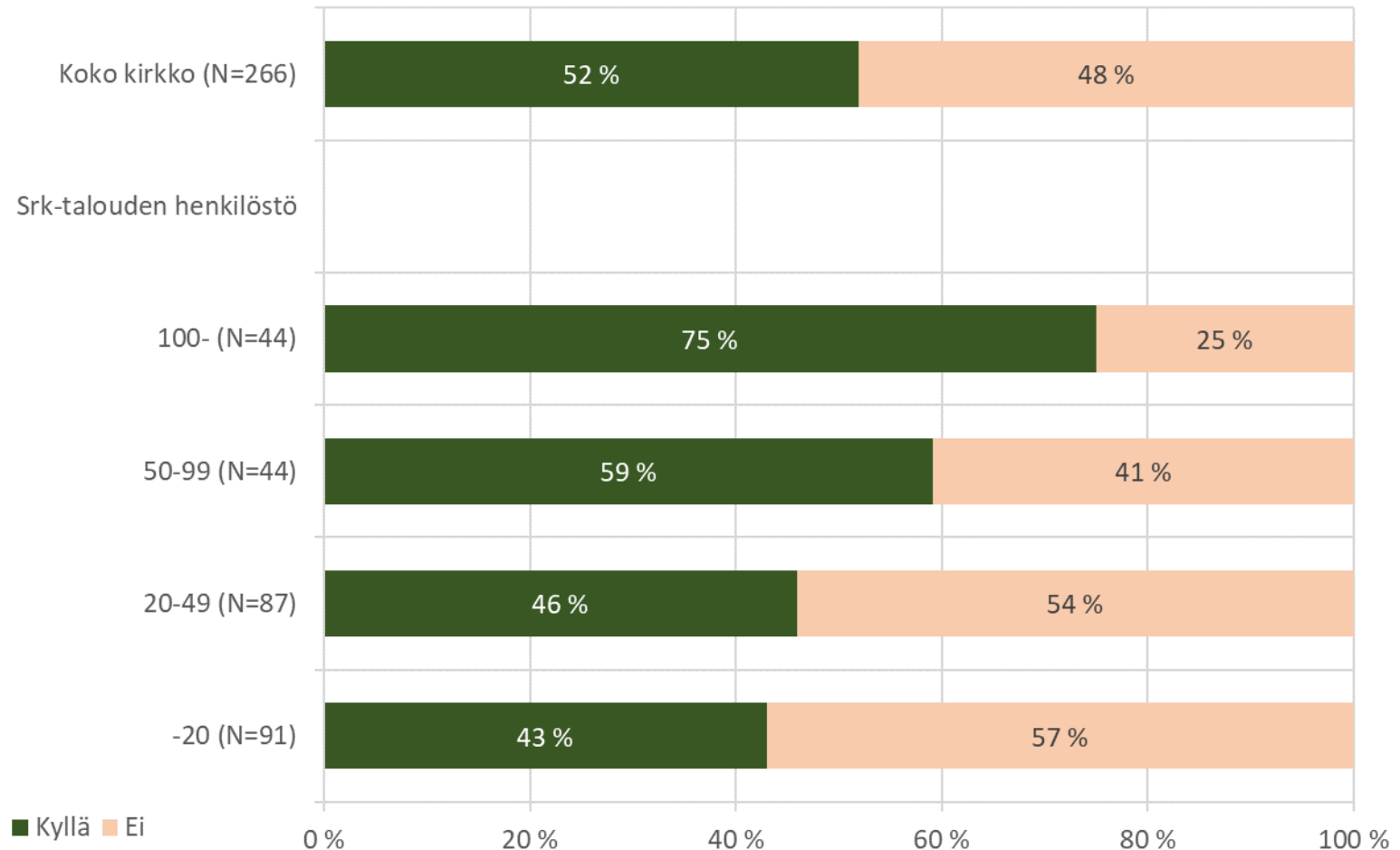
Päivitetty 1.3.2021



Kyselyn toteutus

- Kyselyllä kerättiin tietoa seurakuntien/seurakuntayhtymien työnantajatoiminnasta ja henkilöstöstä. Lisäksi selvitettiin, minkälaisia haasteita korona on työpaikoille aiheuttanut ja minkälaisin toimin haasteisiin on vastattu.
- Webropol-kysely marraskuussa 2020
 - Lähetetty palkka-asiamiehelle
 - Pyydetty yhtä vastausta/seurakuntatalous koko seurakunnan/seurakuntayhtymän työnantajan näkökulmasta
- Kyselyyn vastattiin 138 seurakunnasta/seurakuntayhtymästä. Vastausprosentti oli 52 %.
- Vastanneissa seurakunnissa on 68 % henkilöstöstä.

Vastausaktiivisuus vastaajien (138 kpl) taustatekijöiden mukaan (N=seurakuntatalouksien määrä kokoluokittain 2020)





Työelämän kehittäminen



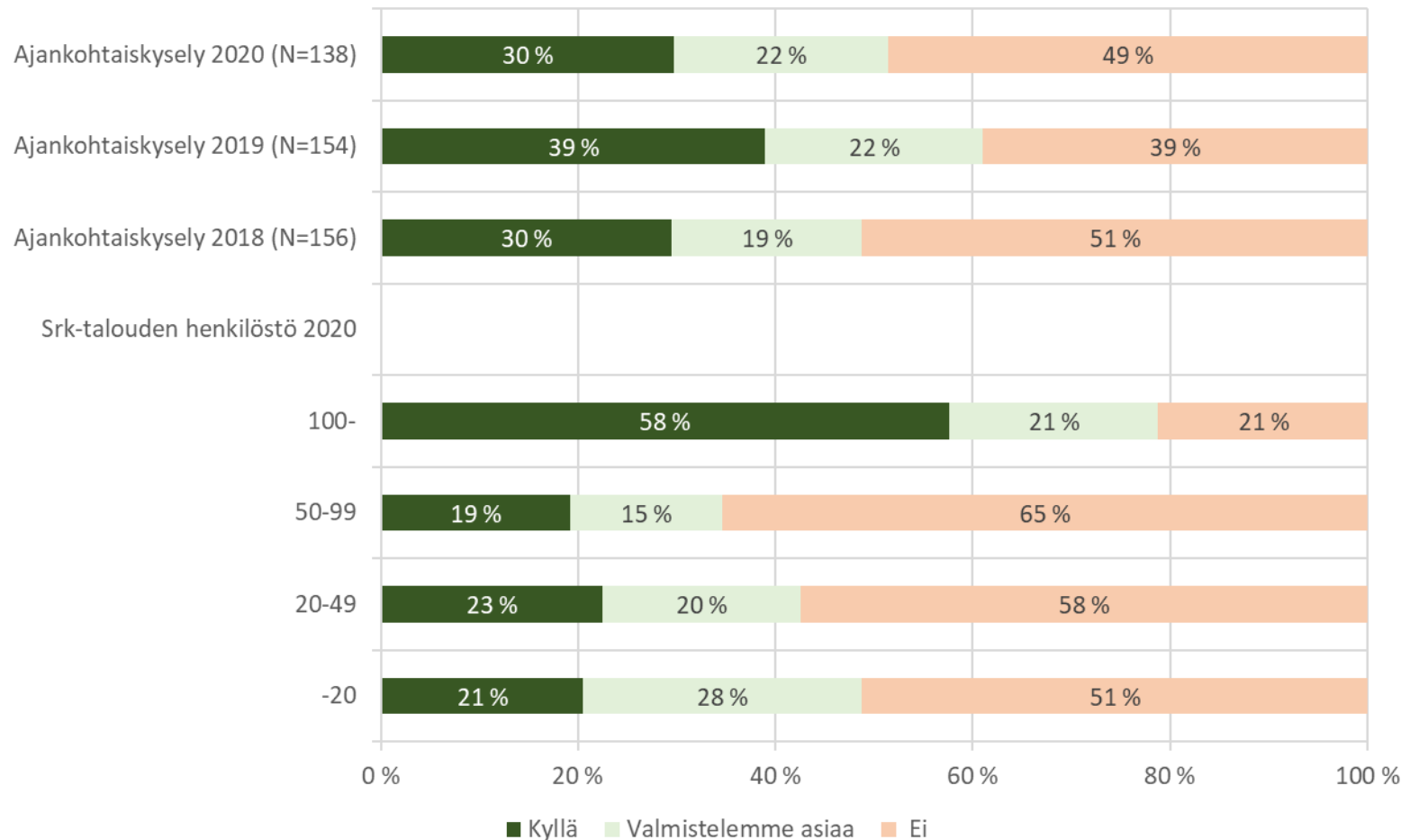
Työelämän kehittäminen

- Tuottavuuden/tuloksellisuuden ja työelämän laadun parantamiseen tähtäävää kehittämistä on käynnissä tai sitä valmistellaan hieman yli puolessa seurakunnista. Tällaisia seurakuntia oli n. 10 prosenttiyksikköä vähemmän kuin edellisenä vuonna. Kehittämisaktiivisuuden lasku johtunee korona-ajasta.
- Suuret seurakuntataloudet (hlöstöä 100 tai enemmän) ovat aktiivisempia kuin keskisuuret ja pienet.



Kehittäminen:

Onko seurakunnassanne/seurakuntayhtymässänne käynnissä tuottavuuden/tuloksellisuuden ja työelämän laadun parantamiseen tähtäävää kehittämistä?





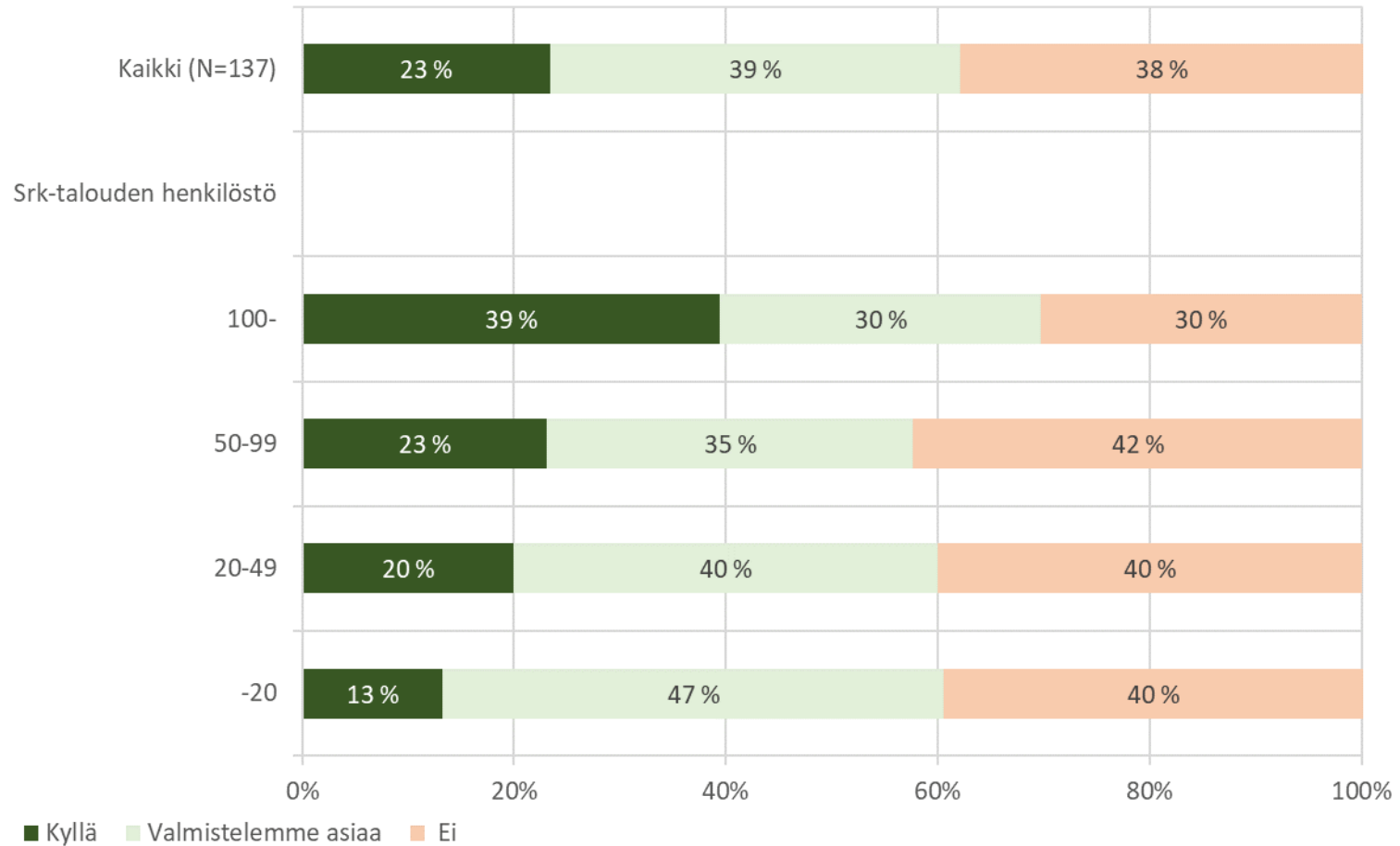
Seurakunnan ylimmän johdon palkkaus ja yleinen palkkausjärjestelmä

Seurakunnan ylimmän johdon palkantarkistuksen toteuttaminen 1.5.2021 ja kertapalkkioiden maksaminen ylimmän johdon ja yleisessä palkkausjärjestelmässä



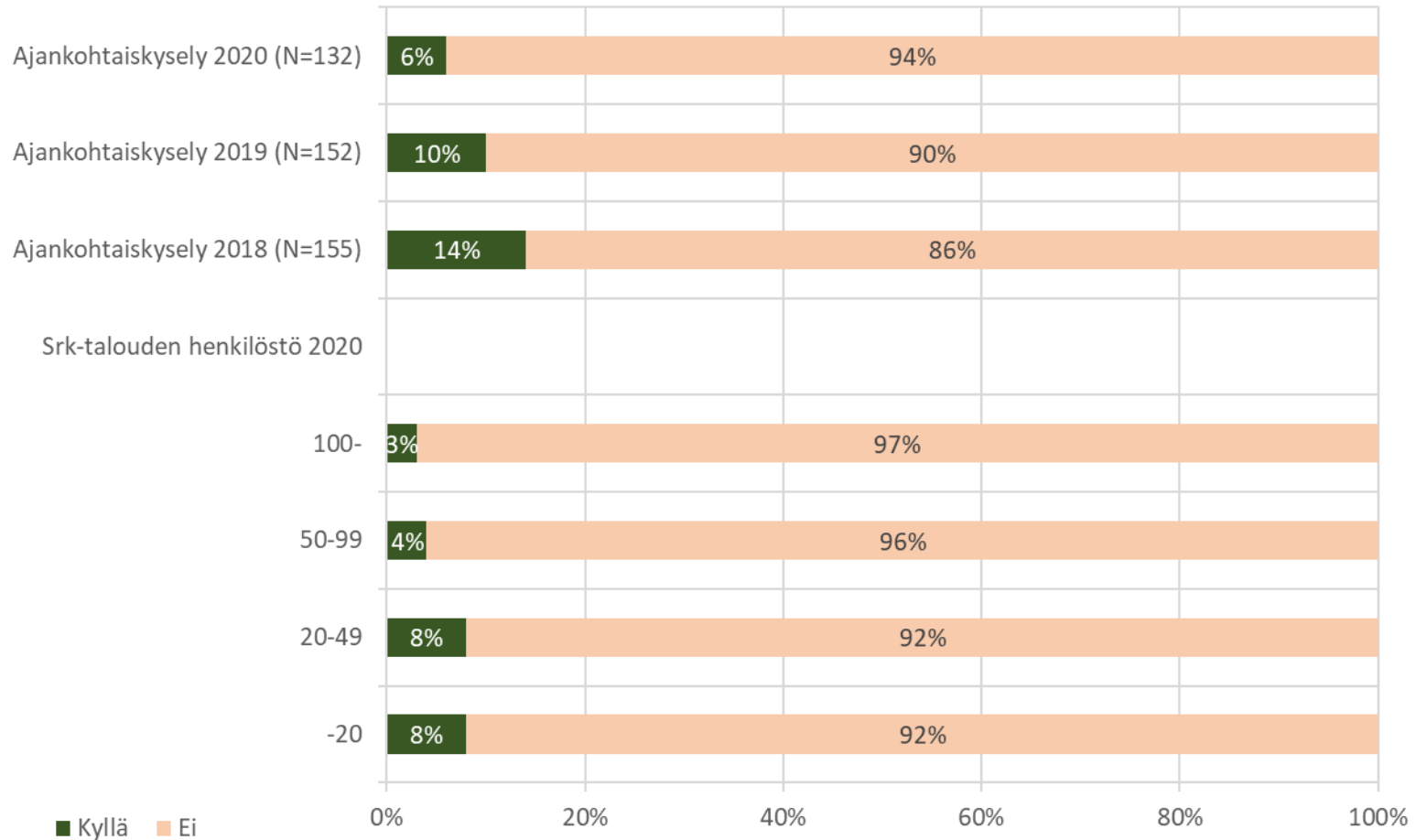
- 62 % seurakuntatalouksista aikoo toteuttaa tai valmistelea ylimmän johdon 1.5.2021 voimaan tulevan palkantarkistuksen toteuttamista (vastaavaan tapaan kuin KirVESTES 2018-2020) johdolle aiemmin asetettujen tavoitteiden ja niistä suoriutumisen arvioinnin perusteella.
- 6 % seurakuntatalouksista on maksanut ylimmän johdon palkkausta koskevan kokeilusopimuksen mukaista kertapalkkiota (KirVESTES, liite 7, 4 §) vuonna 2020. Sitä on maksettu entistä harvemmin.
- 23 % kaikista seurakuntatalouksista ja 55 % suurista seurakuntatalouksista on maksanut yleisen palkkausjärjestelmän mukaista kertapalkkiota (KirVESTES 40 §) vuonna 2020. Sen maksaminen on lisääntynyt suurissa seurakuntatalouksissa yli 10 prosenttiyksikön verran.

Seurakunnan ylimmän johdon palkantarkistus 1.5.2021: Aiotteko toteuttaa ylimmän johdon 1.5.2021 voimaan tulevan palkantarkistuksen (vastaavaan tapaan kuin KirVESTES 2018-2020) johdolle aiemmin asetettujen tavoitteiden ja niistä suoriutumisen arvioinnin perusteella (KirVESTES 2020-2022, allekirjoituspöytäkirjan 3 §)



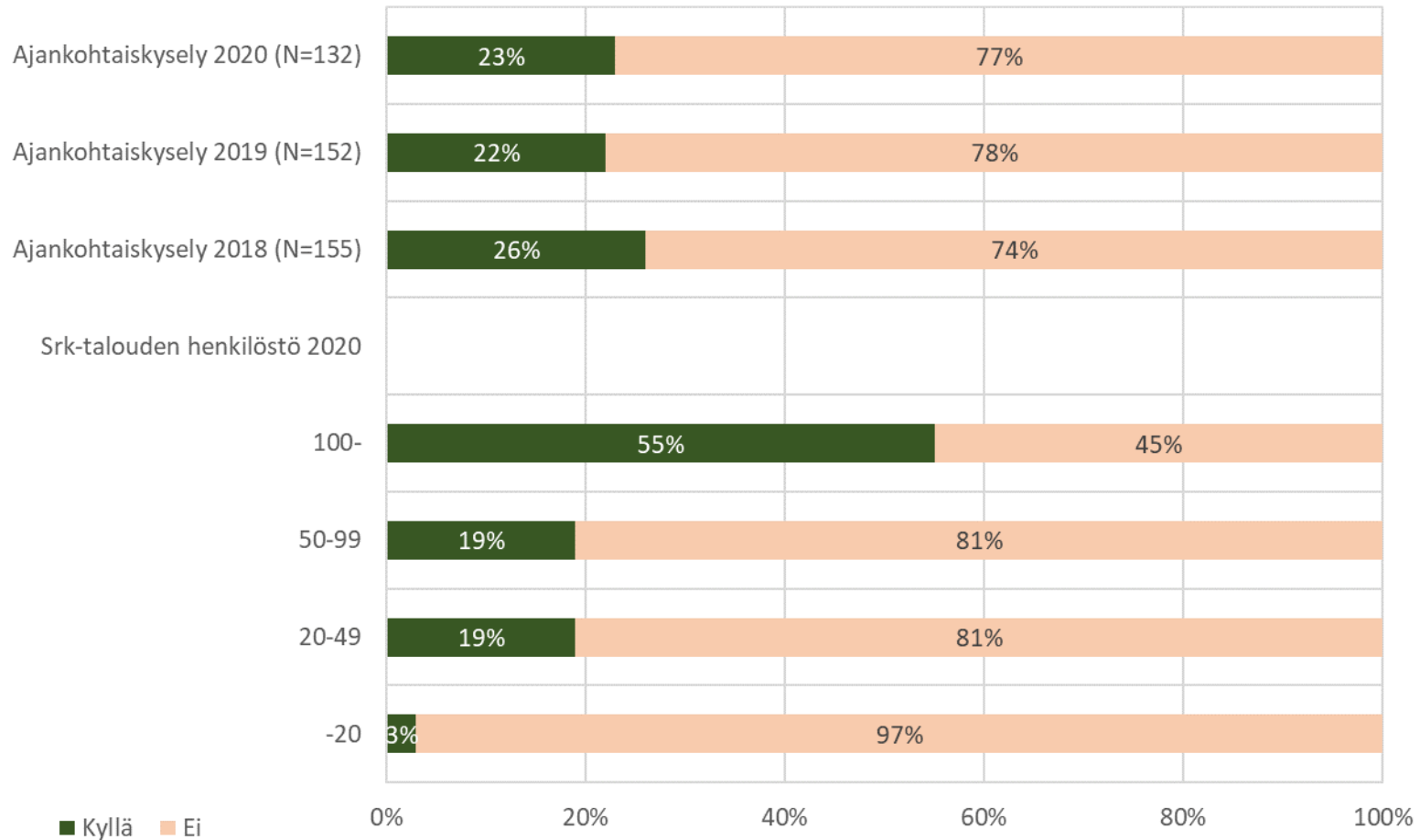


Seurakunnan ylimmän johdon kertapalkkio: Onko seurakunnassanne/seurakuntayhtymässänne maksettu ylimmän johdon palkkausta koskevan kokeilusopimuksen mukaista kertapalkkiota (KirVESTES, liite 7, 4 §) vuonna 2020?





Yleisen palkkausjärjestelmän kertapalkkio: Onko seurakunnassanne/seurakuntayhtymässänne maksettu kertapalkkiota (KirVESTES 40 §) vuonna 2020?





Henkilöstömenojen vähentäminen

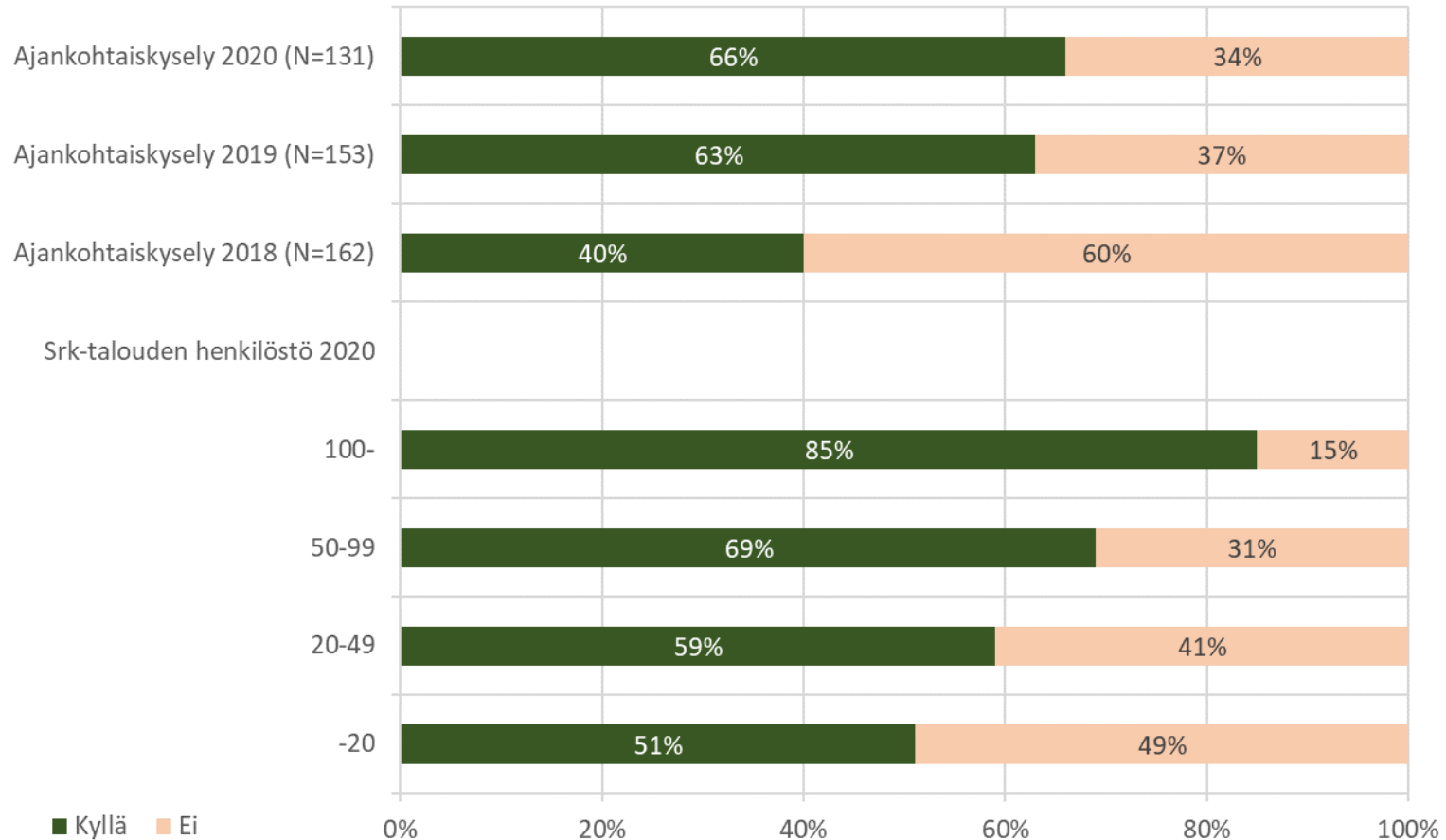


Henkilöstömenojen vähentäminen

- Yli 60 % seurakunnista suunnittelee vähentävänsä henkilöstömenoja vuonna 2021. Tällaisten seurakuntatalouksien määrä on säilynyt samalla tasolla vuoteen 2019 nähden.
- Suuret seurakuntataloudet ovat nyt aktiivisempia kuin keskisuuret ja pienet. Edellisenä vuonna eroa seurakuntatalouksien välillä oli tuskin lainkaan.
- Henkilöstömenojen vähentämisessä keinojen kärki on säilynyt ennallaan:
 - virkojen/tehtävien täyttämättä jättäminen,
 - eläköityminen ja
 - sijaisten ja määräaikaisten käytön vähentäminen.
- Vähiten käytetyistä keinoista lomauttamisen merkitys on noussut.



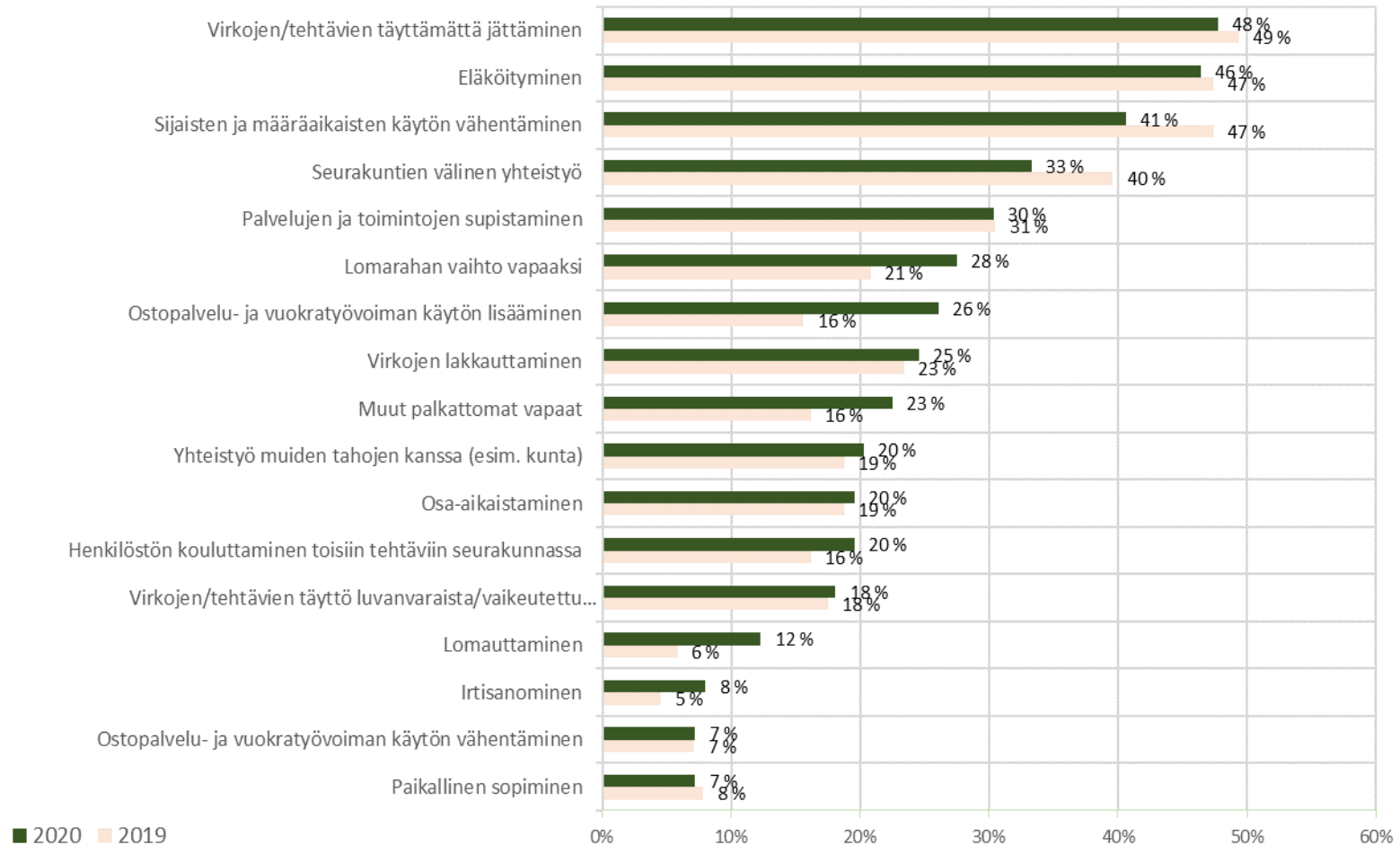
Henkilöstömenojen vähentäminen: Onko teillä suunnitelmassa vähentää henkilöstömenoja vuoden 2021 aikana?





Vähentämiskeinot:

Käytättekö jotain seuraavista toimenpiteistä henkilöstömenojen vähentämiseen? Kyllä-vastaajien osuus vastaajista (N=138) 2020 ja 2019





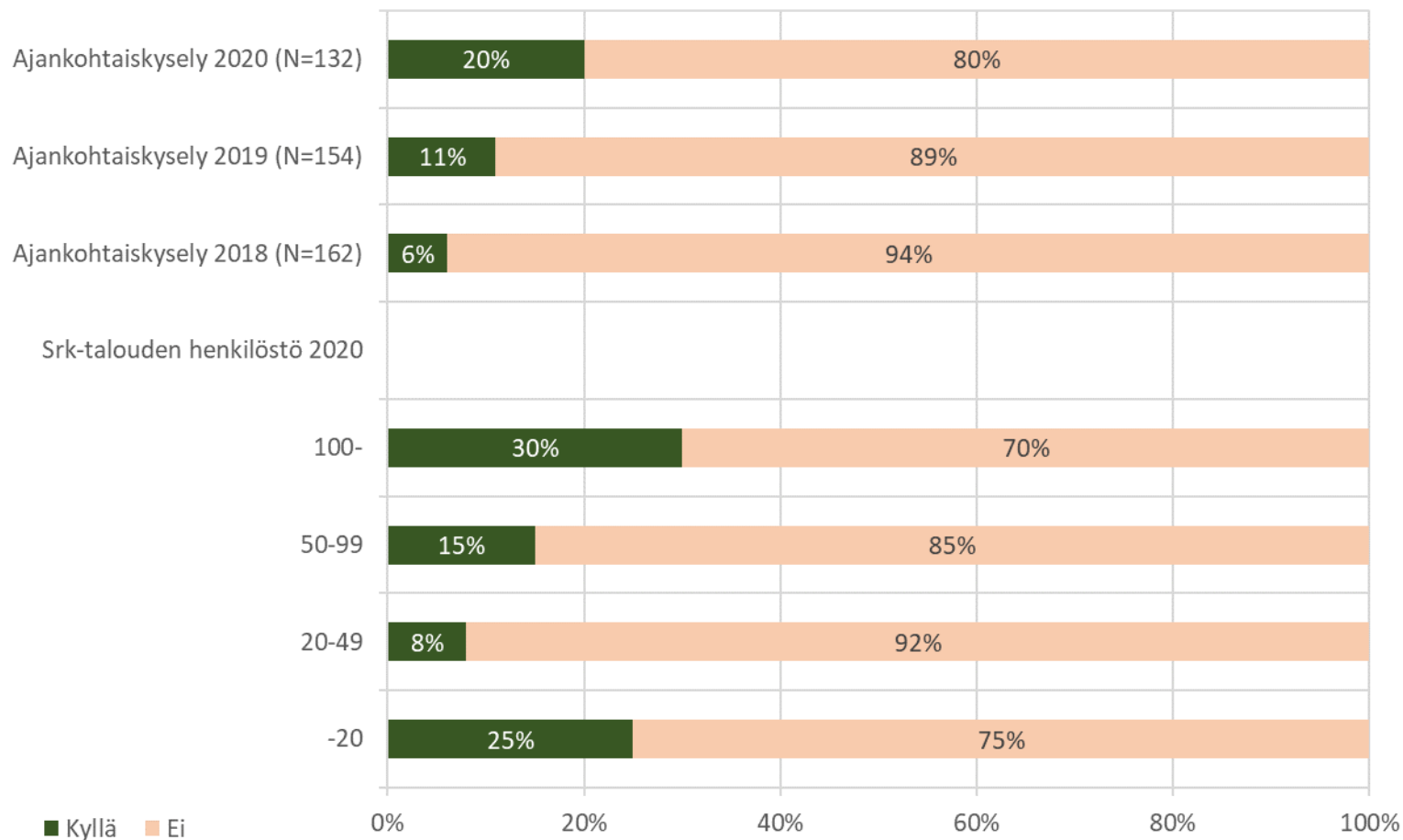
Tuta-menettely ja paikallinen sopiminen

- Tuta-neuvottelut eivät ole seurakunnissa yleisiä, mutta ne ovat lisääntymään päin. Niitä on käyty vuonna 2020 useammin kuin vuonna 2019 ja niitä koskevia suunnitelmia on myös aikaisempaa enemmän.
- Tuta-menettelyn lopputulemana on päädytty lomauttamiseen useammin kuin irtisanomisiin ja osa-aikaistamisiin.
- Paikallinen sopiminen on erittäin vähän käytössä.

Tuta-menettely:

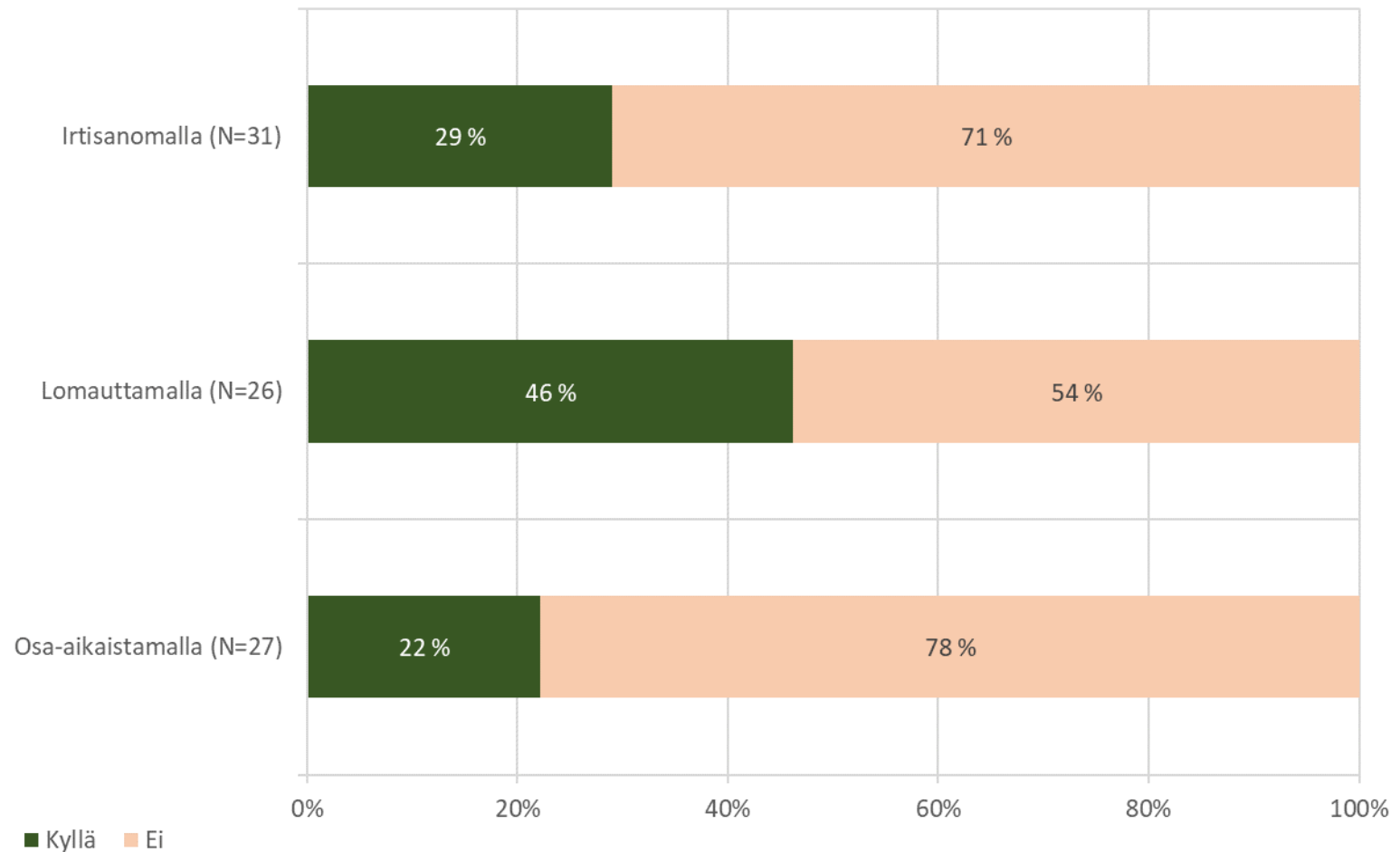


Onko seurakunnassanne/seurakuntayhtymässänne toteutettu tuotannollisista tai taloudellisista syistä toimeenpantavaa irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista koskeva yhteistoimintamenettely (tuta-menettely) vuonna 2020?



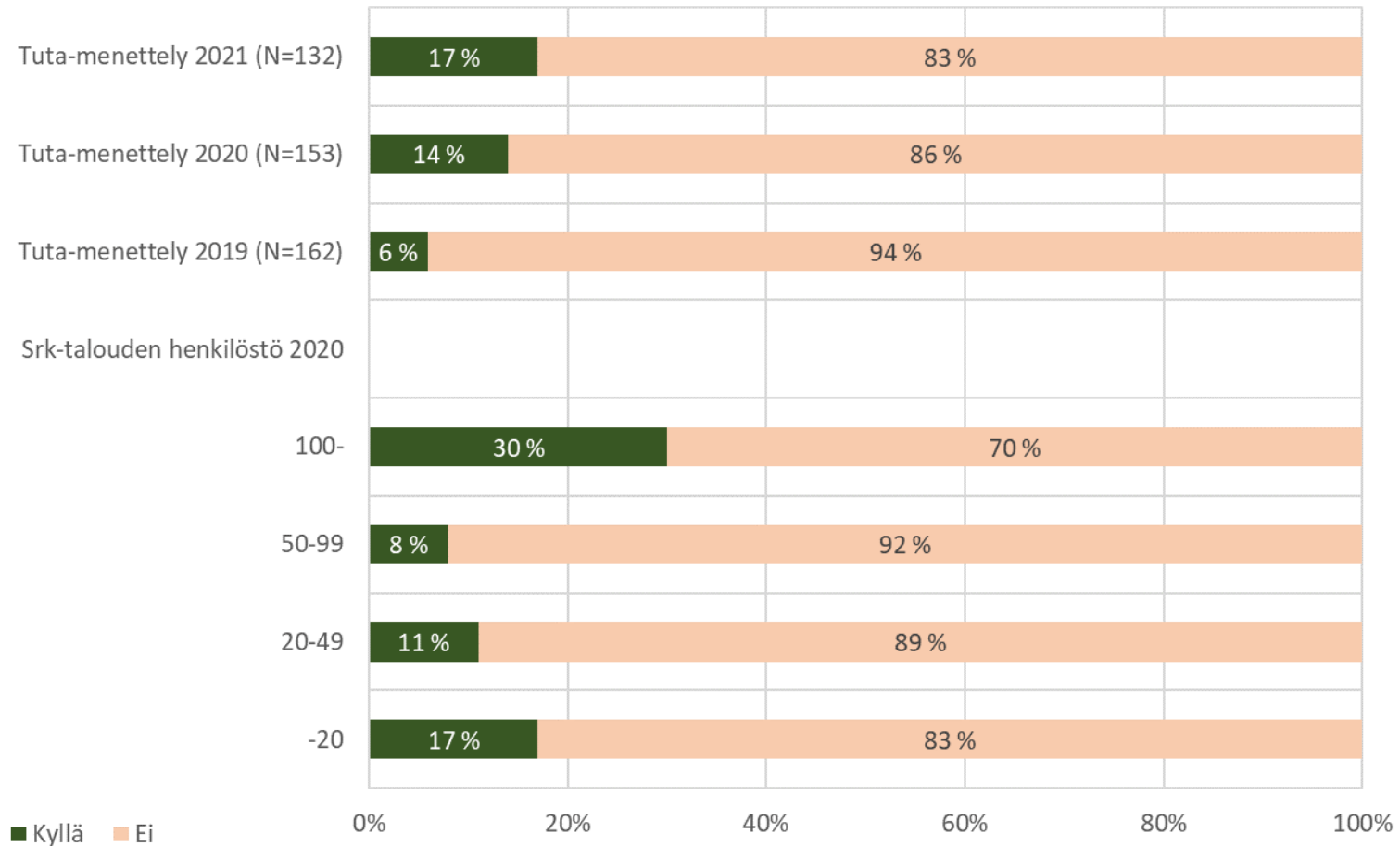


Tuta-menettelyn lopputulema: Onko vuonna 2020 toteutetuissa tuta-menettelyissä päädytty työvoiman käytön vähentämiseen?



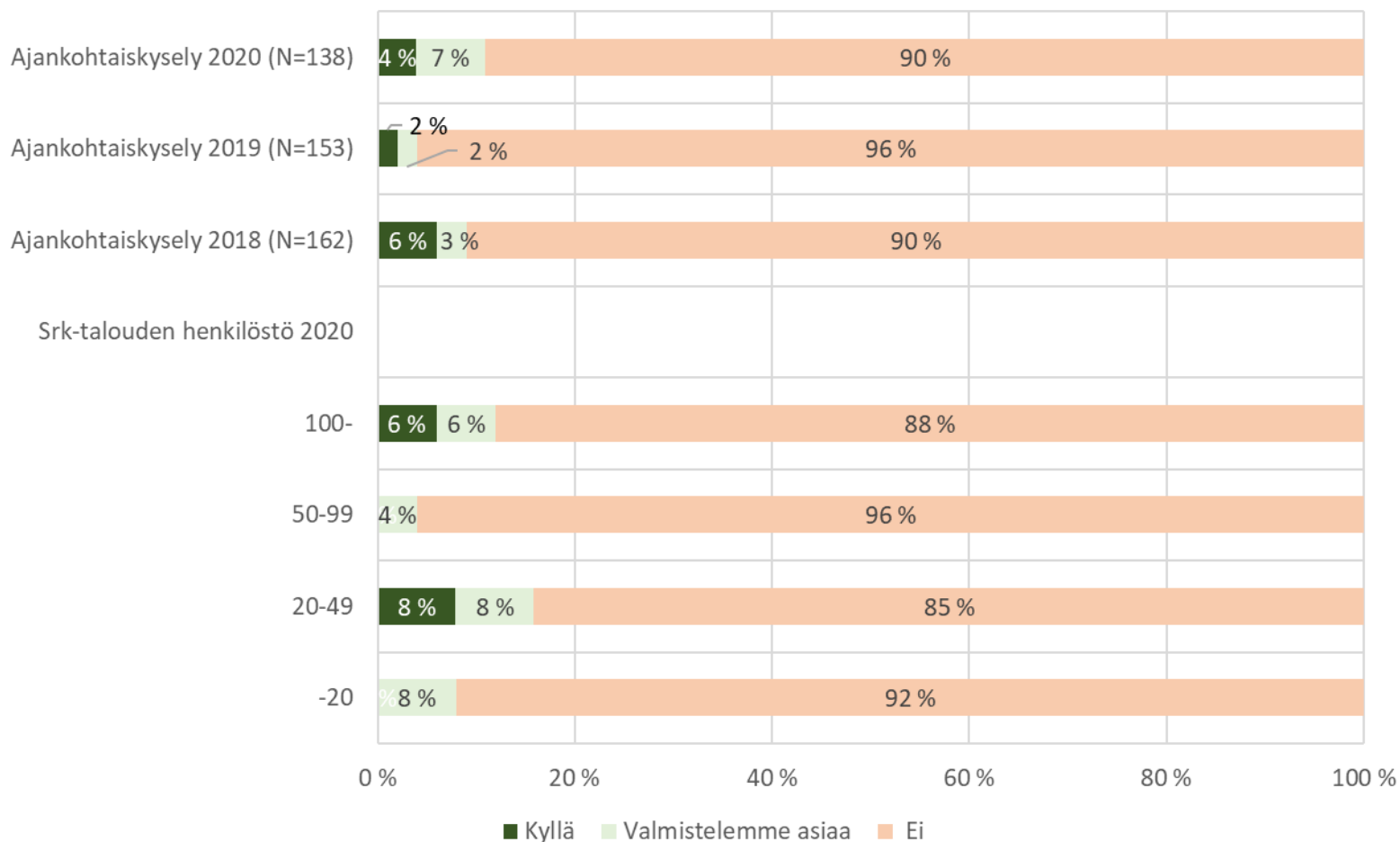
Tuta-menettelyä koskevat suunnitelmat:

Onko teillä suunnitelmissa toteuttaa seurakunnassanne/seurakuntayhtymässänne tuotannollisista tai taloudellisista syistä toimeenpantavaa irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista koskeva yhteistoimintamenettely (tuta-menettely) vuonna 2021 (ei koske ns. toiminnallisia lomautuksia esim. lastenohjaajien lomautukset kesällä)?



Paikallinen sopiminen:

Onko seurakunnassanne/seurakuntayhtymässänne sovittu paikallisella virka- ja työehtosopimuksella (KirVESTES, liite 9, 14 §) voimassa olevan KirVESTES:n määräyksistä poikkeamisesta?





Korona-ajan haasteet ja toiminta

Korona-ajan haasteet ja toiminta 1/2

- Korona-ajan työnantajatoiminta näyttää vastausten perusteella onnistuneen hyvin
 - Lähes kaikki seurakuntataloudet ovat kiinnittäneet huomiota monin eri tavoin työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen työssä.
 - Yli neljä viidestä arvioi työntekijöiden olleen kiinnostuneita käyttämään työssään sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä
 - Yli neljä viidestä arvioi työntekijöiden etätyön sujuneen hyvin
 - Lähes kaikki arvioivat selvinneensä hyvin korona-ajasta.

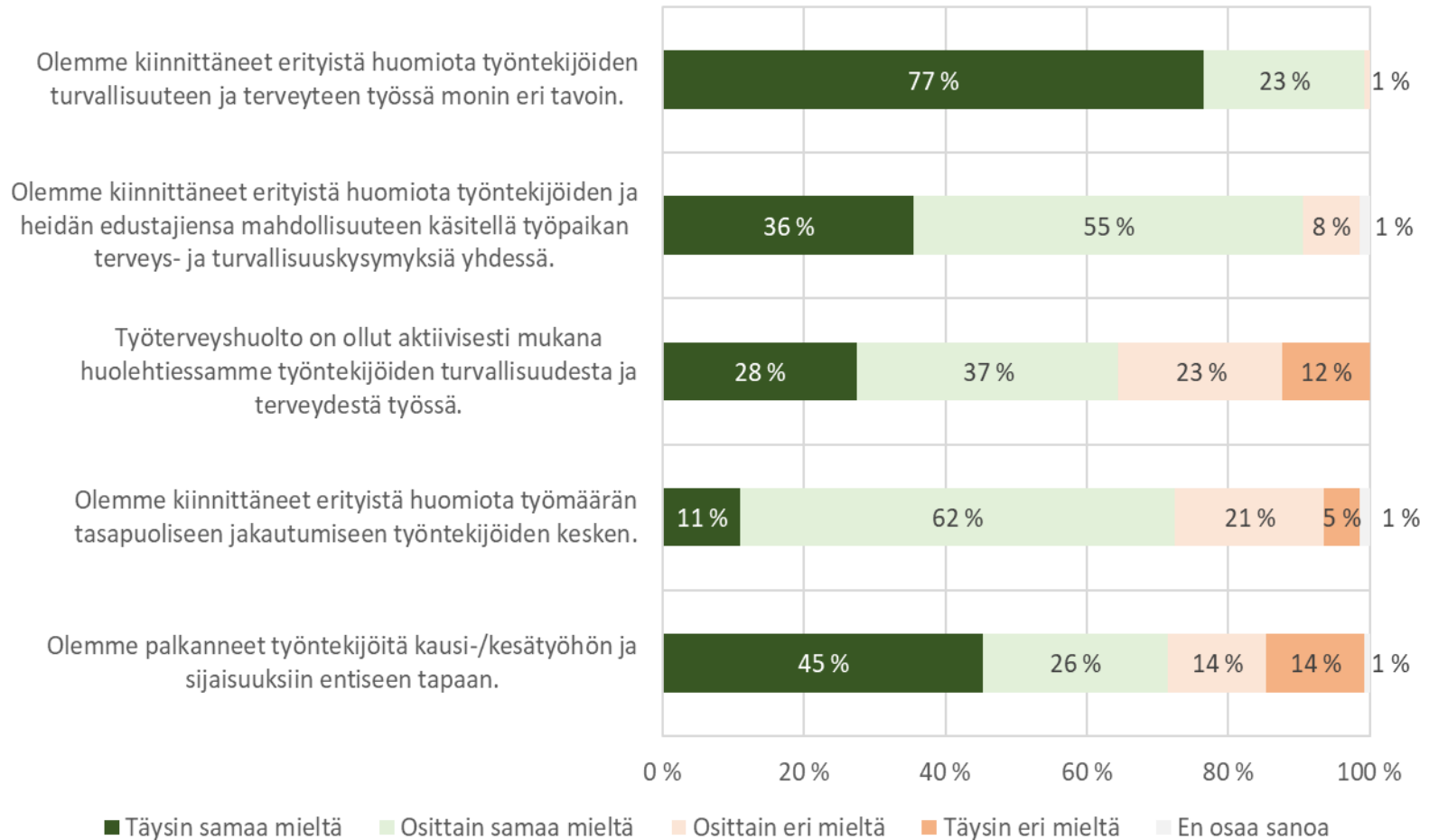
Korona-ajan haasteet ja toiminta 2/2

- Näkemykset erosivat hieman, kun väite käsitteli
 - työntekijöiden palkkaamista kausi-/kesätyöhön ja sijaisuuksiin entiseen tapaan
 - työterveyshuollon aktiivista mukanaoloa huolehdittaessa työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä
 - erityistä huomion kiinnittämistä työmäärän tasapuoliseen jakautumiseen työntekijöiden kesken.



Korona-aika 1/12:

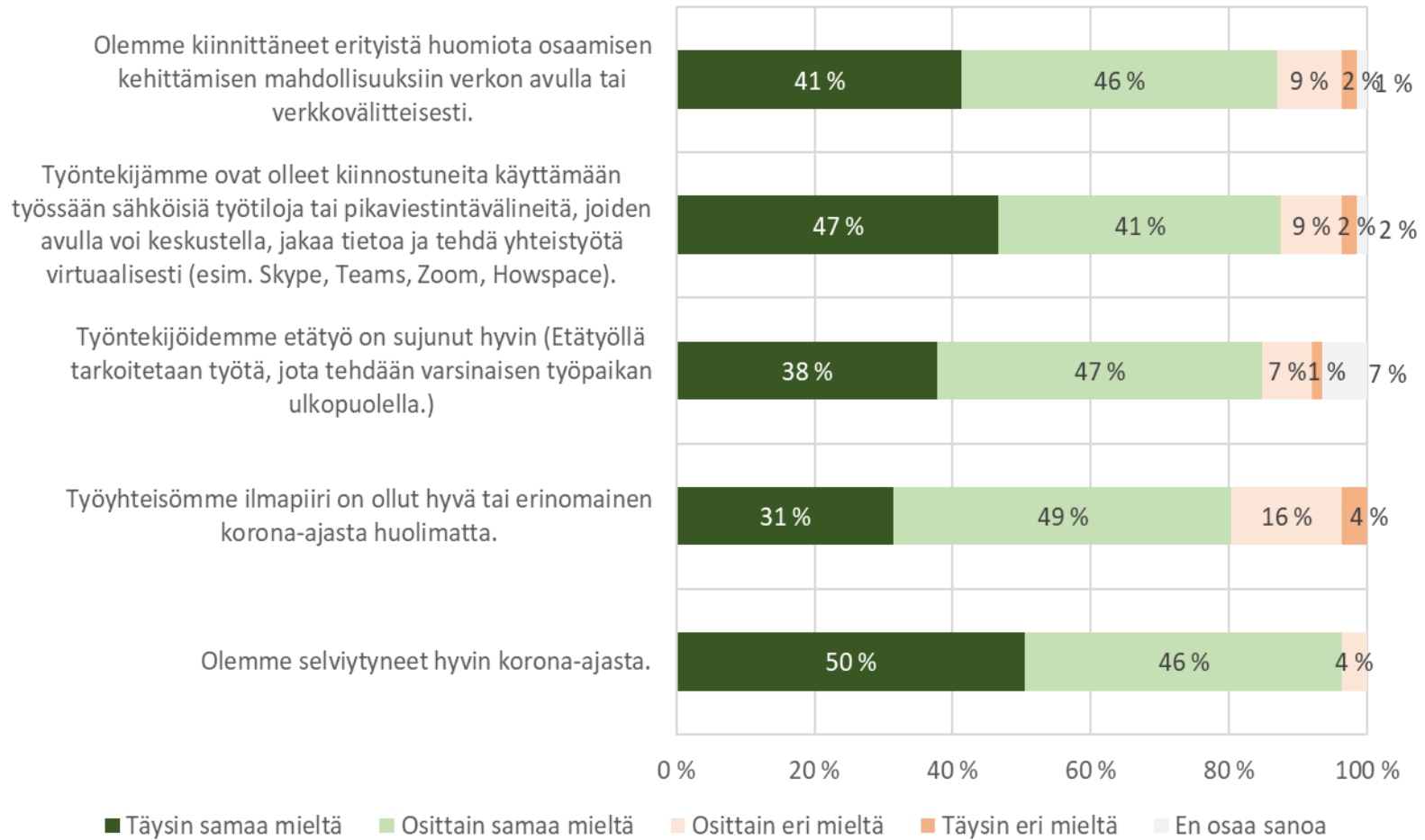
Arvioikaa haasteitanne ja toimintaanne työnantajana koronakriisin aikana, jolla tarkoitamme maaliskuun puolenvälin jälkeistä aikaa tänä vuonna:





Korona-aika 2/12:

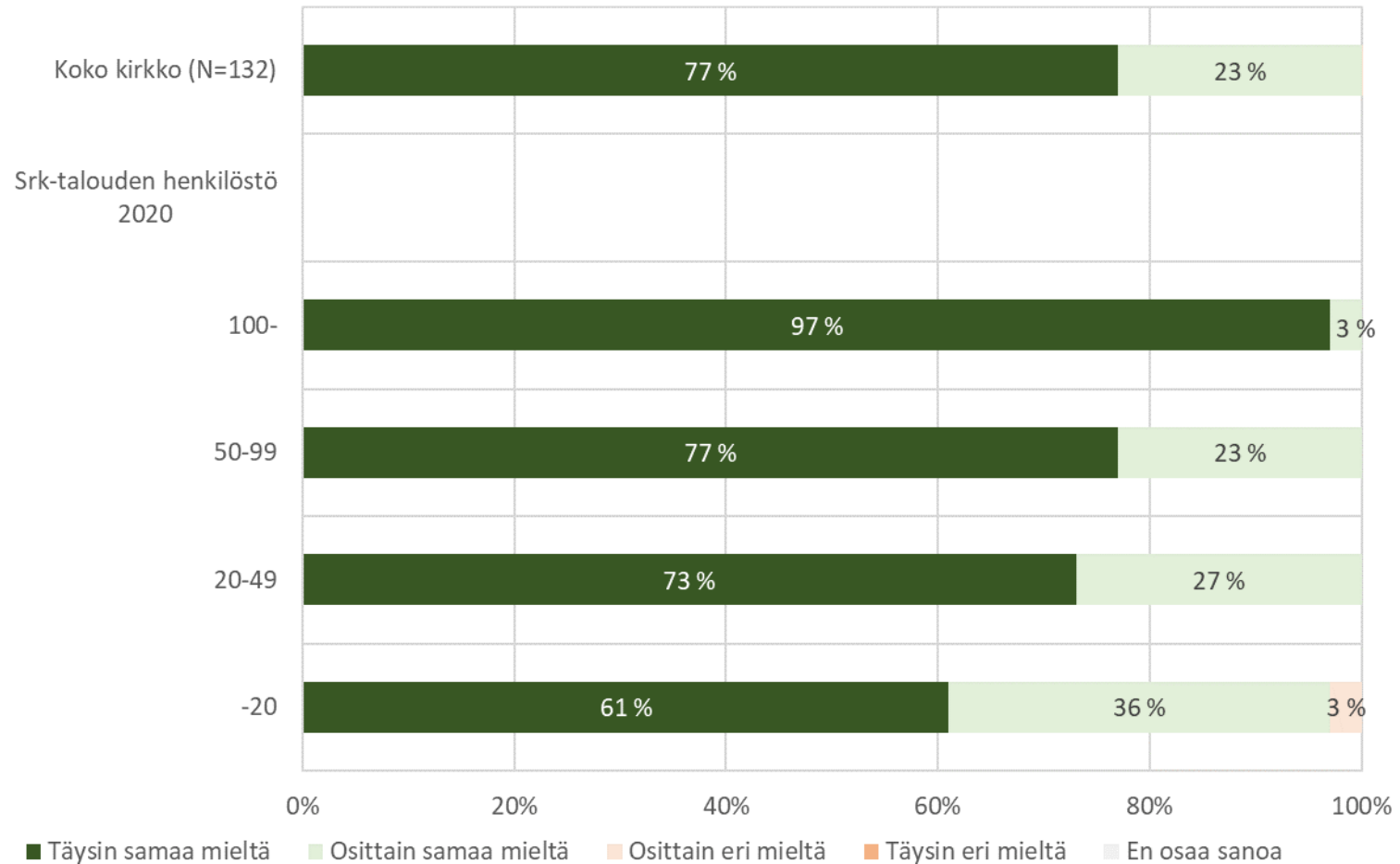
Arvioikaa haasteitanne ja toimintaanne työnantajana koronakriisin aikana, jolla tarkoitamme maaliskuun puolenvälin jälkeistä aikaa tänä vuonna:





Korona-aika 3/12:

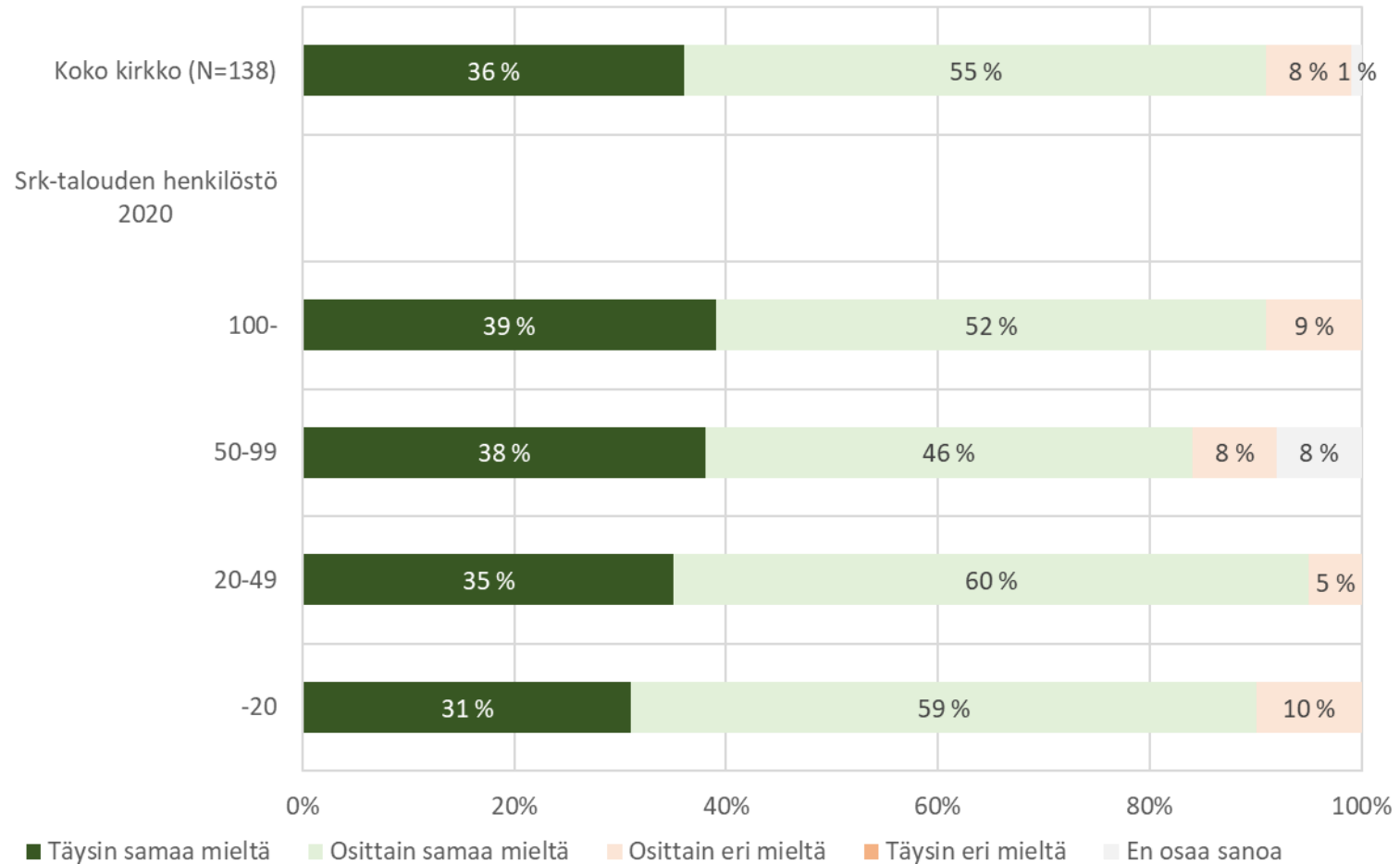
Olemme kiinnittäneet erityistä huomiota työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen työssä monin eri tavoin



Korona-aika 4/12:



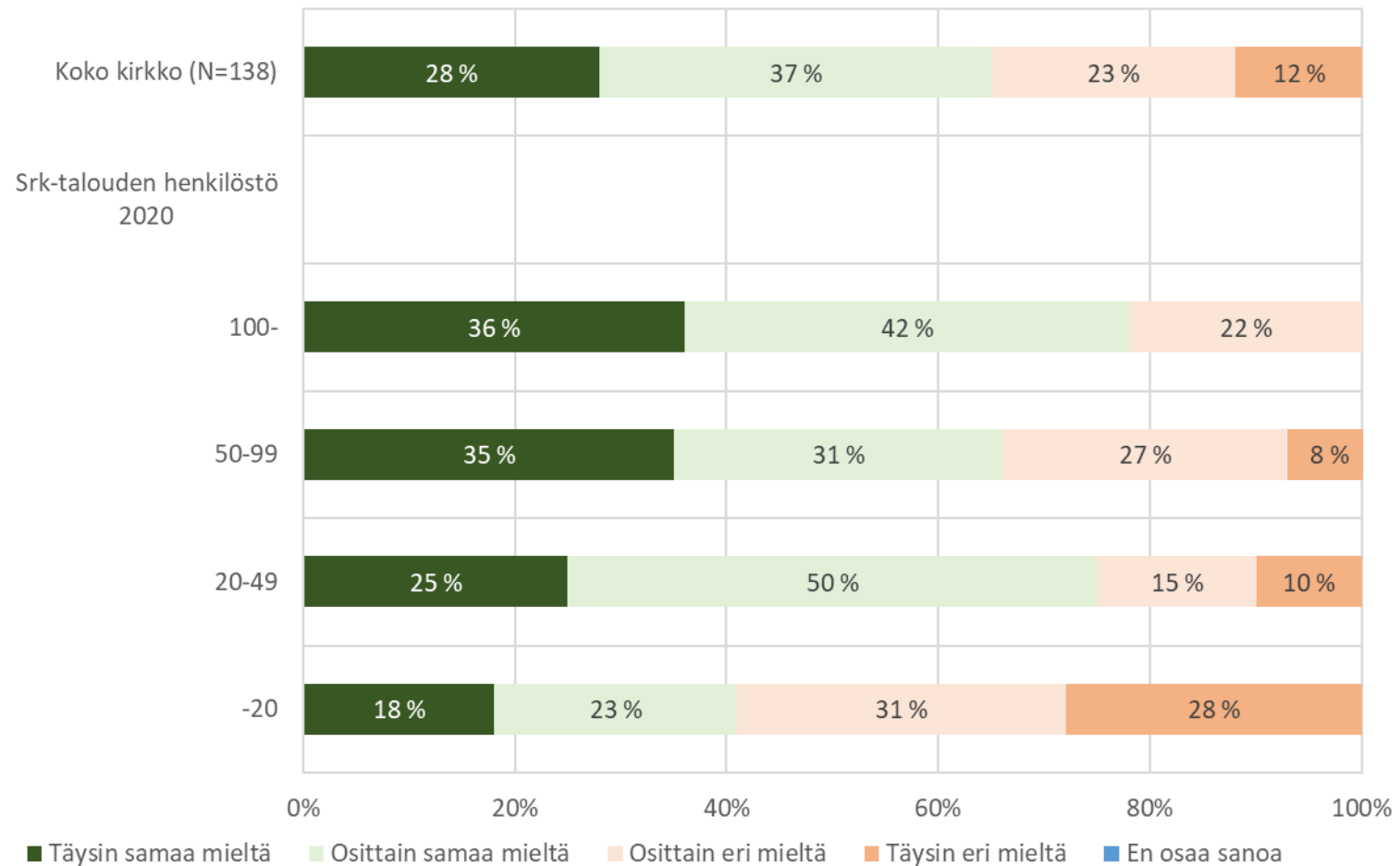
Olemme kiinnittäneet erityistä huomiota työntekijöiden ja heidän edustajiensa mahdollisuuteen käsitellä työpaikan terveys- ja turvallisuuskysymyksiä yhdessä





Korona-aika 5/12:

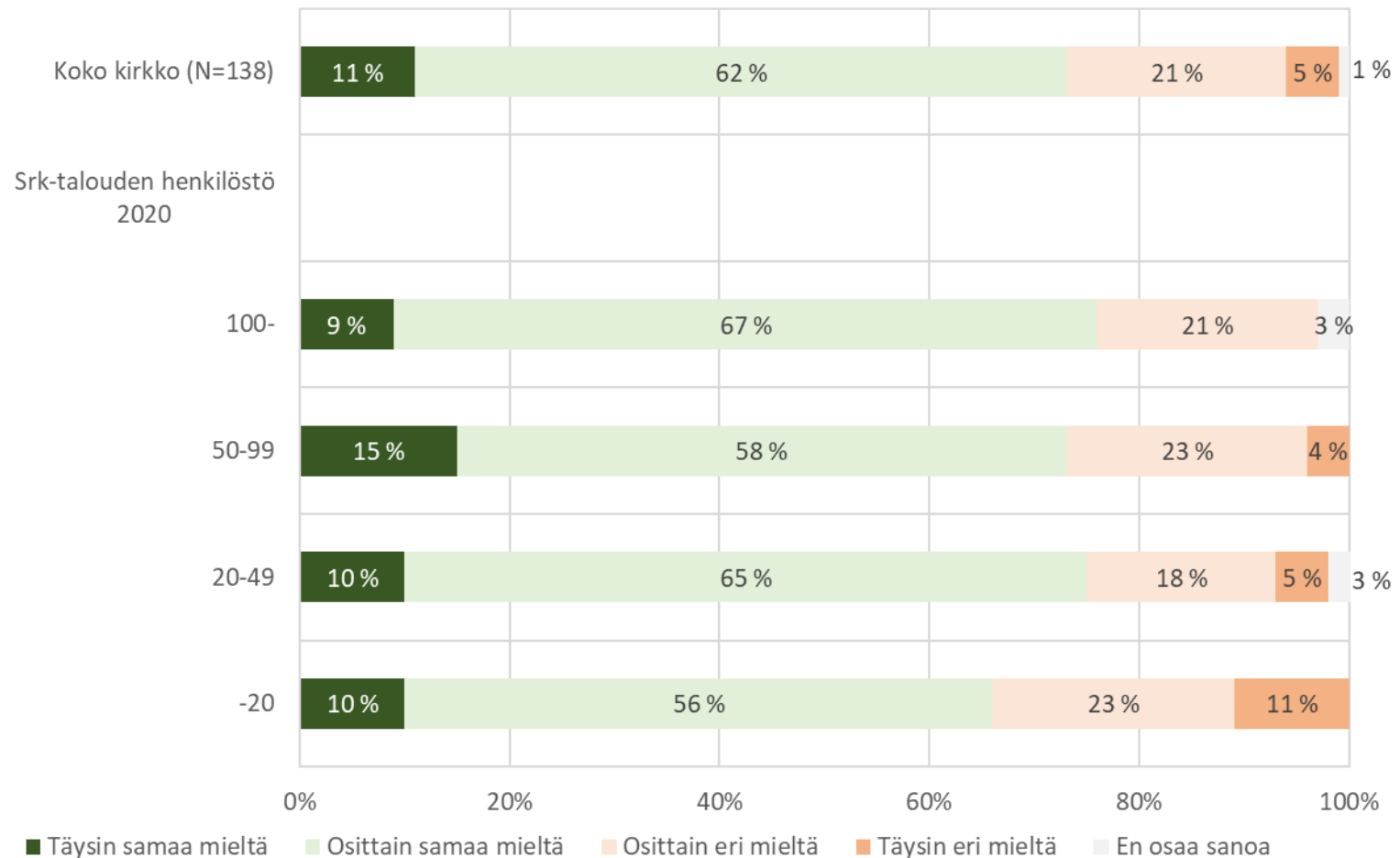
Työterveyshuolto on ollut aktiivisesti mukana huolehtiessamme työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä





Korona-aika 6/12:

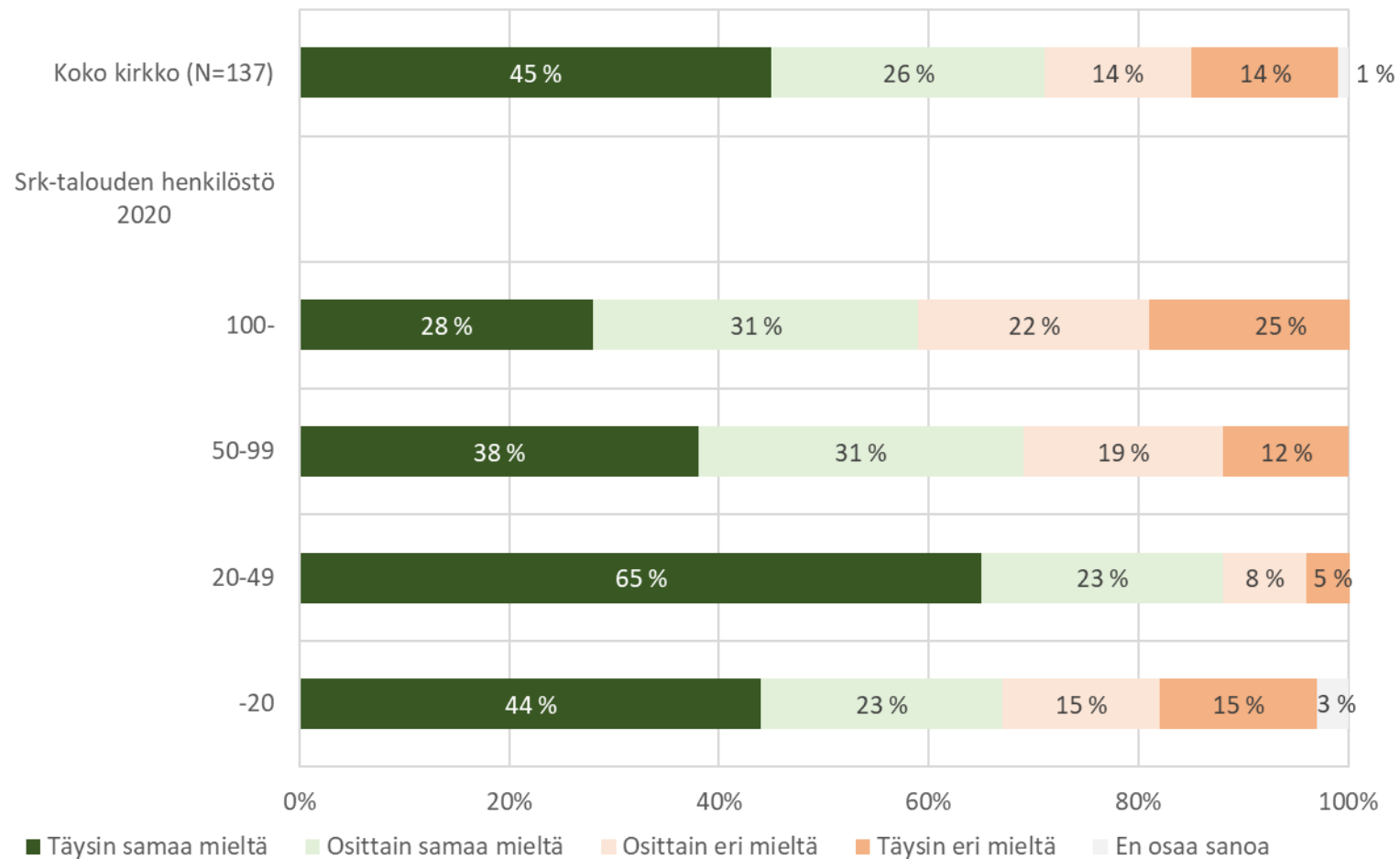
Olemme kiinnittäneet erityistä huomiota työmäärän tasapuoliseen jakautumiseen työntekijöiden kesken





Korona-aika 7/12:

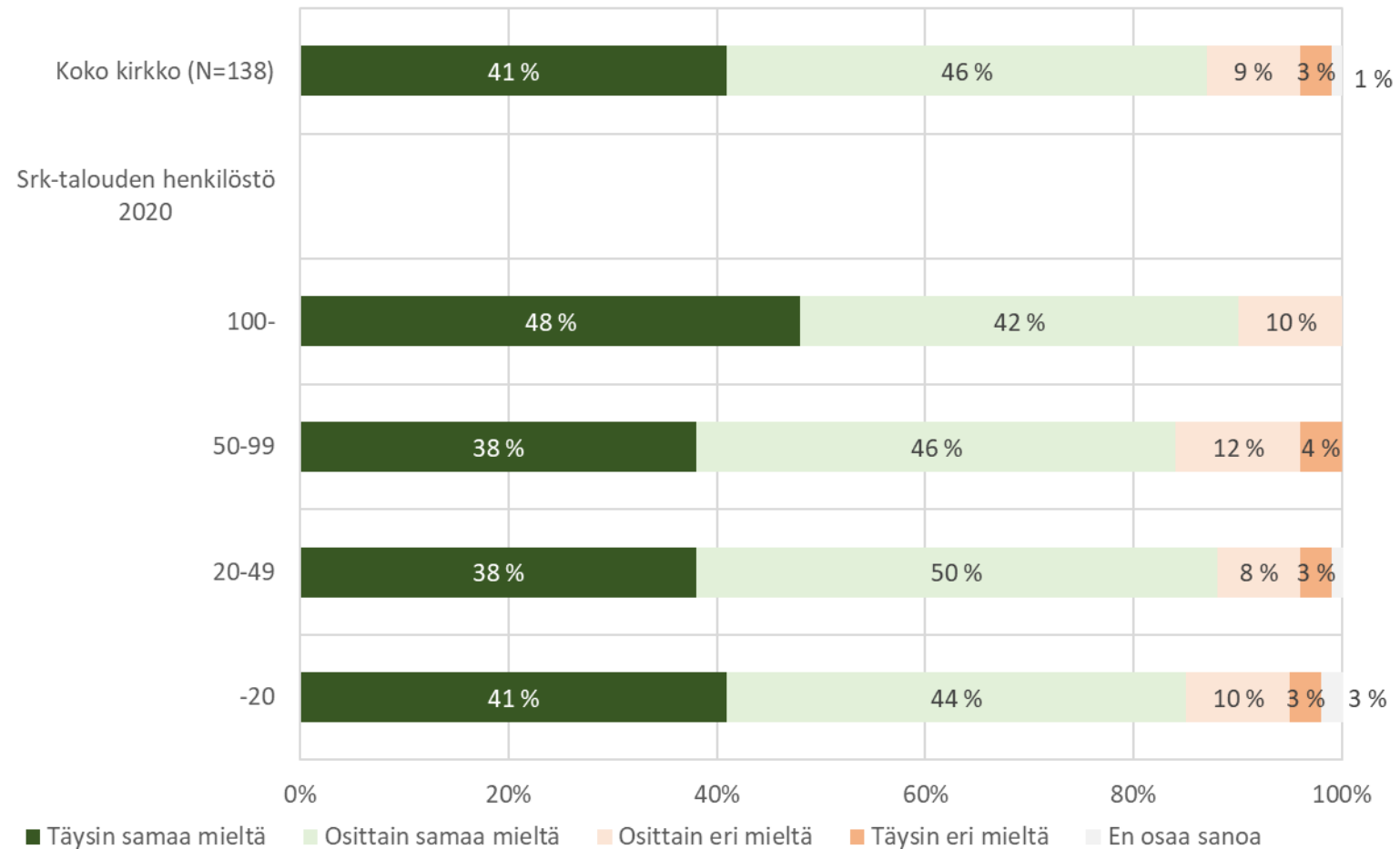
Olemme palkanneet työntekijöitä kausi-/kesätyöhön ja sijaisuuksiin entiseen tapaan





Korona-aika 8/12:

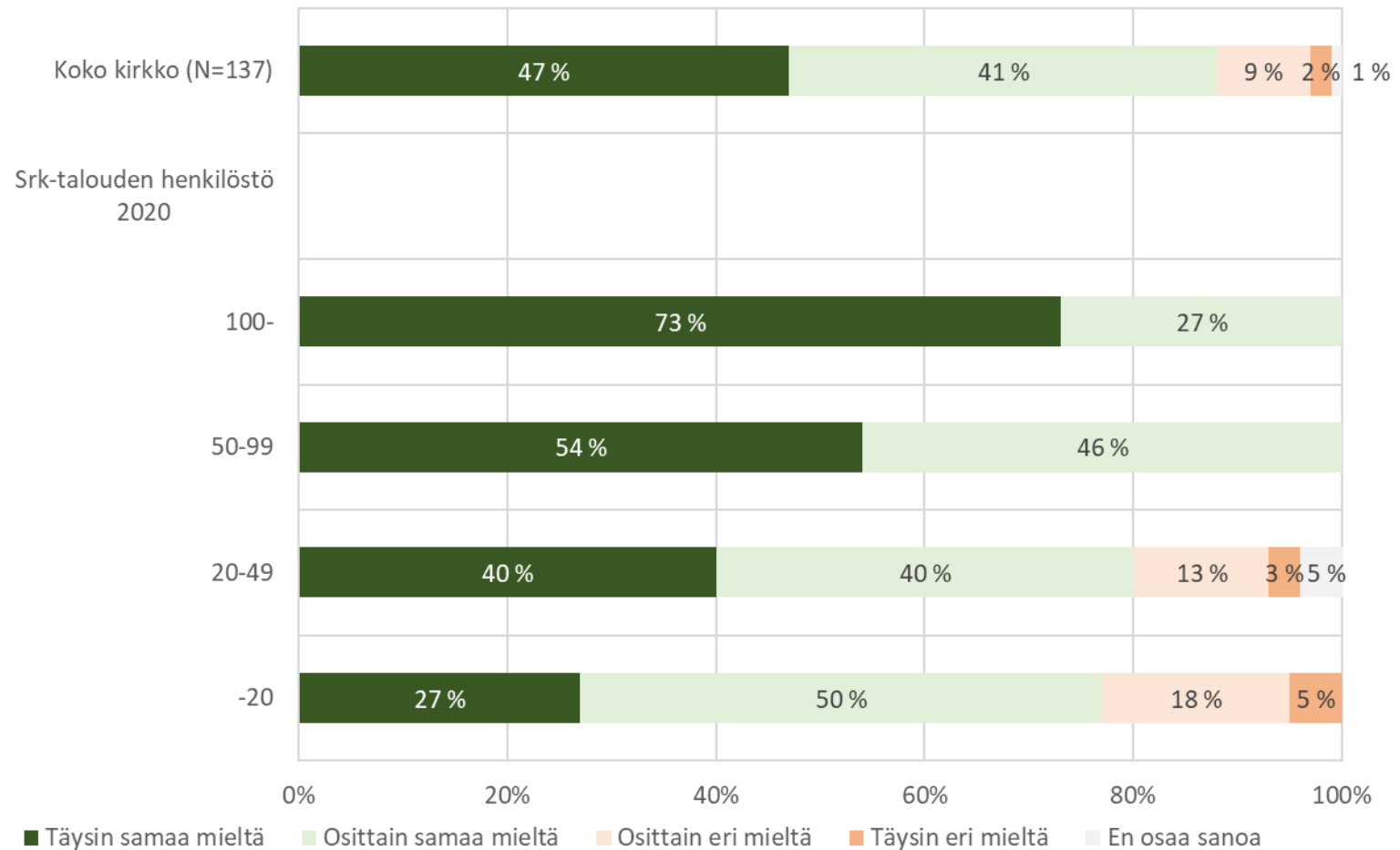
Olemme kiinnittäneet erityistä huomiota osaamisen kehittämisen mahdollisuuksiin verkon avulla tai verkkovälitteisesti



Korona-aika 9/12:



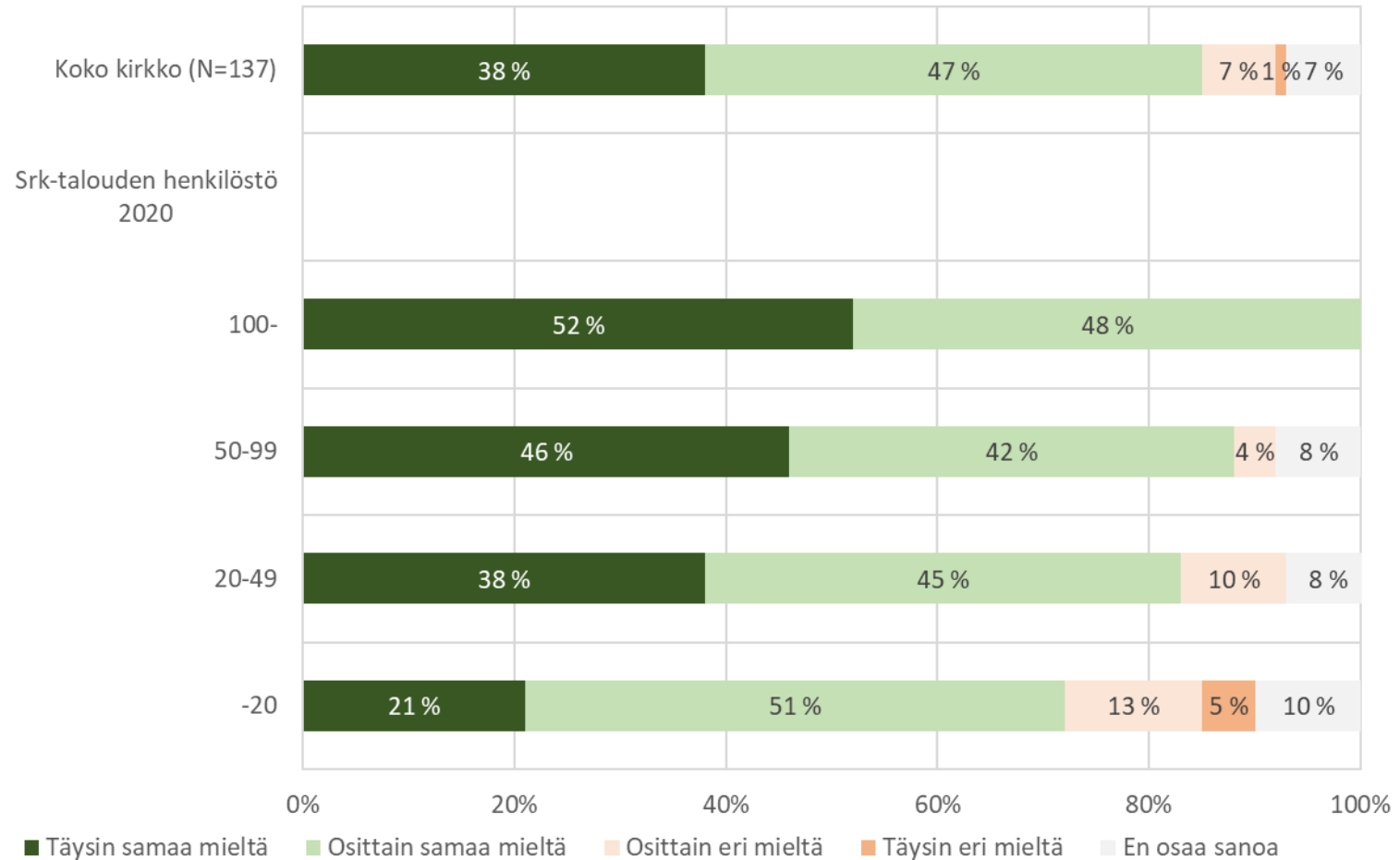
Työntekijämme ovat olleet kiinnostuneita käyttämään työssään sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä, joiden avulla voi keskustella, jakaa tietoa ja tehdä yhteistyötä virtuaalisesti (esim. Skype, Teams, Zoom, Howspace)





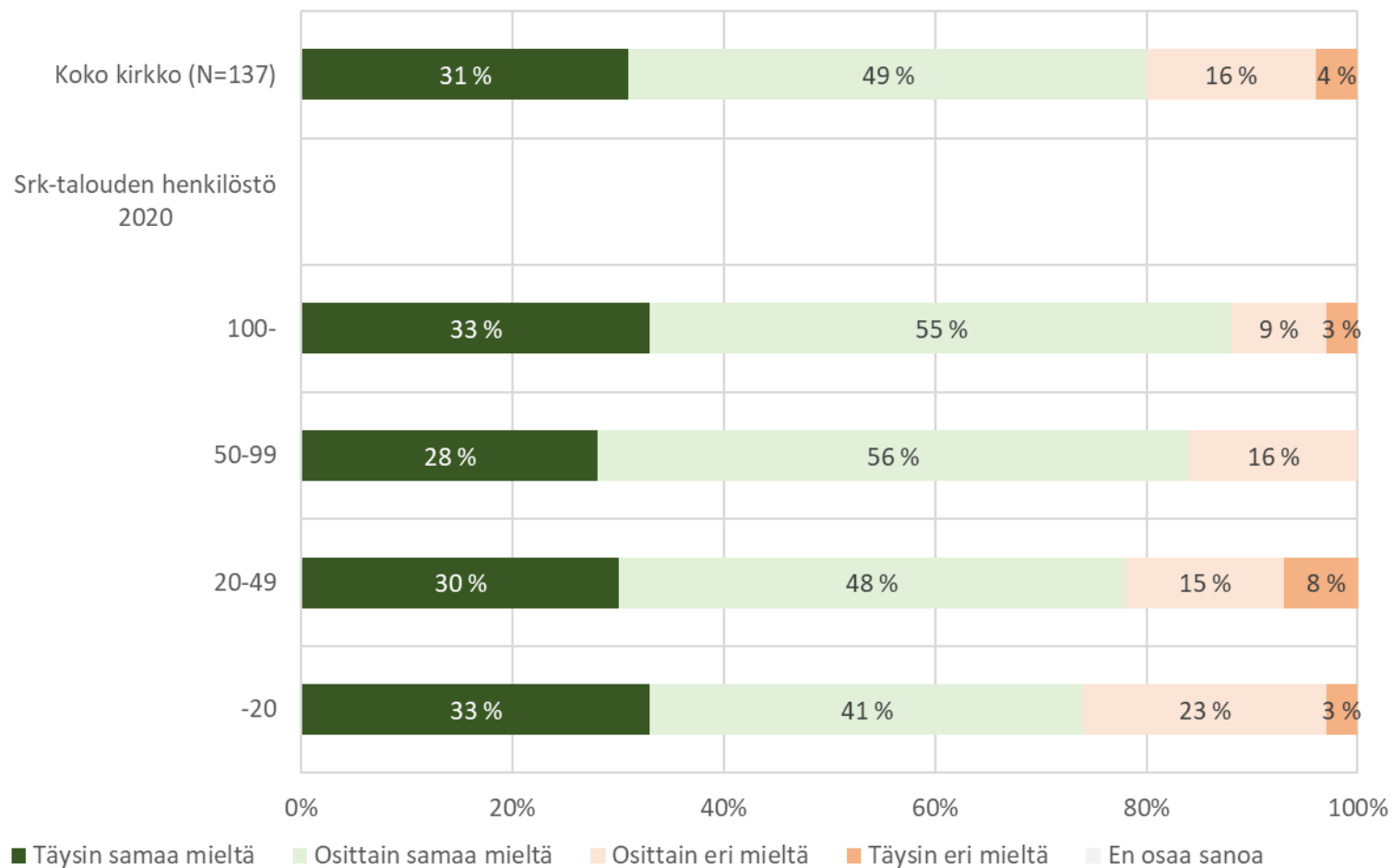
Korona-aika 10/12:

Työntekijöidemme etätyö on sujunut hyvin (Etätyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella)



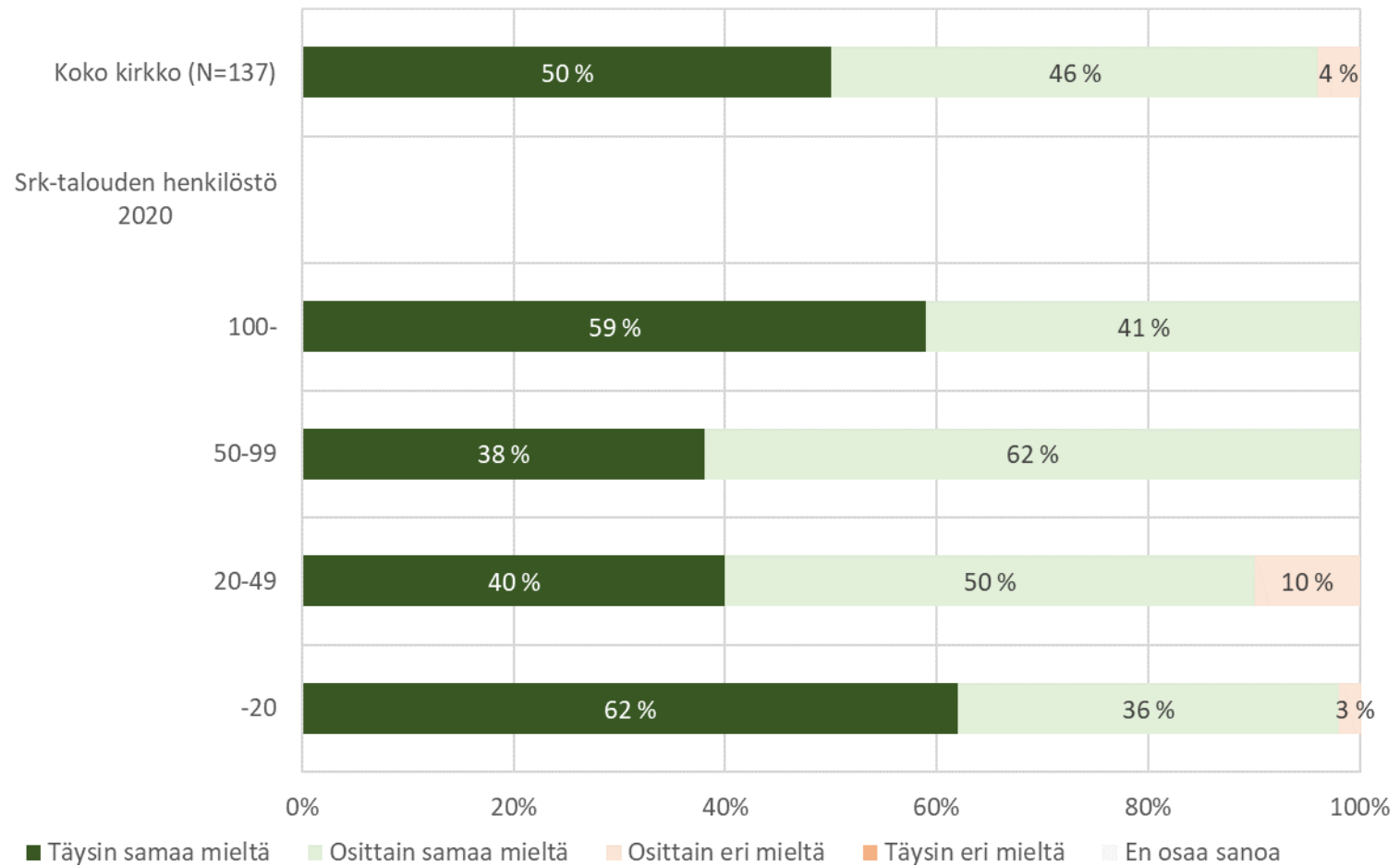


Korona-aika 11/12: Työyhteisömme ilmapiiri on ollut hyvä tai erinomainen korona-ajasta huolimatta





Korona-aika 12/12: Olemme selviytyneet hyvin korona-ajasta





Kiitos!