

13.10.2015

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn strateginen johtaminen ja työterveysyhteistyö seurakunnissa vuonna 2015 – Kevan tutkimuksia

## **Työhyvinvoinnin ja työkyvyn strateginen johtaminen pisimmällä suurissa seurakunnissa**

*Työhyvinvoinnin edistäminen on parhaimmillaan osa organisaation strategiaa ja johtamisjärjestelmää. Se on silloin suunnitelmallista, ennakoivaa ja organisaation perustehtävää tukevaa. Henkilöstövoimavarojen edistämiseksi on asetettu tavoitteet ja seuraamiseen luotu mittarit, joiden avulla kehitystä arvioidaan ja joiden pohjalta tehdään suunnitelmia tilanteen parantamiseksi.*

Suomen ev.-lut. kirkon seurakunnissa varsinaiset henkilöstöstrategiat tai -ohjelmat ovat vielä harvinaisia. Henkilöstönäkökulma on kuitenkin huomioitu seurakuntien muussa strategiassa. Tämä käy ilmi Kevan Suomen ev.-lut. kirkon seurakuntien työnantajille tekemästä työhyvinvoinnin johtamisen tilaa selvittävästä kyselystä. Erillinen henkilöstöstrategia tai -ohjelma on käytössä vain 29 % ja tulossa käyttöön joka neljännessä organisaatioissa. Yleisimmin henkilöstöstrategia on käytössä suurimmissa, yli 100 työntekijän seurakuntaorganisaatioissa. Niistä 68 %:lla on henkilöstöstrategia tai -ohjelma.

### **Lukumääräiset tavoitteet sairauspoissaoloille vielä harvinaisia**

Suurissa seurakuntatalouksissa työhyvinvoinnin johtaminen on myös monelta osin suunnitelmallista. Niissä asetetaan lukumääräisiä tavoitteita sairauspoissaoloille ja työtapaturmille yleisemmin kuin muissa seurakunnissa. Lähes kaikissa seurakunnissa sairauspoissaoloja ja työtapaturmia kuitenkin seurataan. Parantamisen varaa kaikissa seurakunnissa on työkyvyttömyyseläkkeiden ennaltaehkäisemiseksi tehtävien suunnitelmien osalta. Myös käytännön toimenpiteet työurien pidentämiseksi ja työkyvyn edistämiseksi johtamisen keinoin puuttuvat monelta.

Lukumääräisten tavoitteiden puuttumista arvioi eräs kyselyyn vastanneista seuraavasti: ”*Vaikka tietoja seurataan, asian ja nykytilanteesta parantamiseen tähtäävä toiminta on jäänyt tavallaan kesken. Selkeiden vähentämistavoitteiden viestintä eteenpäin auttaa työntekijöitä, esimiehiä ja johtoa sisäistämään asetetut tavoitteet ja ohjaa toimintaa.*”

### **Kehitystä aktiivisen tuen toimintatavan käytössä**

Aktiivisen tuen - varhaisen, tehostetun ja paluun tuen - avulla työyhteisö ennaltaehkäisee ja ratkoo työssä selviytymiseen ja jatkamiseen liittyviä kysymyksiä. Seurakunnissa on yleisemmin käytössä varhainen tuki. Mitä isompi organisaatio, sitä useammin aktiivisen tuen toimintatapa on käytössä. Aktiivisen tuen käyttö on lisääntynyt viime vuosina erityisesti keskisuurissa seurakunnissa. Kehitettävää on yhä siinä, miten seurakuntien esimiehet saavat valmennusta aktiiviseen tukeen liittyen ja miten aktiivisen tuen toimivuutta ja vaikuttavuutta seurataan. Pienissä seurakunnissa haasteena on usein arvioida rooleja ja vastuita aktiivisen tuen toimintatavassa.

### **Työterveyshuollon ennaltaehkäisevissä toiminna kehittävä**

Työterveyshuollon koetaan onnistuvan perinteisillä osa-alueilla, mutta lain edellyttämissä ennaltaehkäisevissä toiminna on vielä kehittämisen varaa. Työhyvinvoinnin johtamiseen liittyvissä kysymyksissä työterveyshuollon tuki seurakunnille voisi olla yleisempää. Työterveyshuolto arvioi työhön liittyvien riskien terveydellisiä vaikutuksia, mutta ei tuota tietoa henkilöstön hyvinvoinnista organisaation käyttöön. Se ohjaa työntekijät kuntoutustoimenpiteiden piiriin, mutta ei usein kuitenkaan koordinoi osatyökykyisten kuntoutusta.

### **Työterveyshuollon raportoinnissa seurakunnille on eroja**

Joka kolmas seurakuntaorganisaatio saa työterveyshuollolta säännöllisesti raportteja henkilöstön terveydentilasta tai työkyvyn seurannasta. Raportteja saavat organisaatiot hyödyntävät tietoa työhyvinvoinnin edistämässä organisaatioissa, mutta vain joka kolmas asettaa niiden pohjalta mitattavia tavoitteita. Suurissa seurakuntatalouksissa tietoa saadaan yleisemmin.

### **Tutkimuksesta**

Keva toteutti tutkimuksen yhteistyössä Kirkon työmarkkinalaitoksen kanssa. Tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä toukokuussa 2015 seurakuntien ja seurakuntayhtymien johdolta, kuten taluspäälliköiltä, kirkkoherroilta tai hallintojohtajilta. Vastajia kyselyyn oli 154 (vastausprosentti 53). Tuloksia verrattiin aktiivisen tuen ja työterveyshuollon osalta vuonna 2012 toteutettuun Kirkon työterveyshuoltotutkimuksen tuloksiin.

### **Lisätietoja**

Kevan työelämäasiantuntija Laura Pekkarinen, puh. 020 614 2748

Kevan ylilääkäri Lisbeth Forsman-Grönholm, puh. 020 614 2301

Kirkon työmarkkinalaitoksen neuvottelupäällikkö Oili Marttila, puh. 09 1802 276