

15.05.2024

Salon seurakunta - Kirkkovaltuusto

Sisällysluettelo

- Liite 1: Henkilöstötilinpäätös	1
- Liite 2: Kosken kirkon rakennushankkeen toimenpideohjelma	23
- Liite 3: Kosken kirkon arkkitehtisuunnitelma	27



KUVA: SEURAKUNNAN VIESTINTÄ

SALON SEURAKUNNAN HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS 2023

SISÄLLYSLUETTELO

1. HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS.....	1
1.1. YLEISKATSAUS VUOTEEN 2023	1
1.2. HENKILÖSTÖSUUNNITELMA	2
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, HENKILÖTYÖVUODET JA RAKENNE	2
2.1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	2
2.1.1. Vakinaiset ja määräaikaiset.....	3
2.1.2. Koko- ja osa-aikaiset.....	3
2.1.3. Virka- ja työsuhteet	3
2.1.4. Hautausmaan kausi- ja kesätyöntekijät	4
2.1.5. Kesätyöntekijät, muut työntekijät.....	4
2.1.6. Palkkiotoimiset työntekijät ja vapaaehtoiset.....	4
2.2. HENKILÖSTÖ TEHTÄVÄRYHMITÄIN.....	5
2.3. IKÄJAKAUMA JA ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN.....	5
3. PALVELUSSUHTEIDEN KESTO JA HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS.....	6
4. PALKKA- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET SEKÄ VAATIVUUSRYHMITTELY	6
4.1. SUORITUSLISÄ	9
4.1.1. Suorituslisäjärjestelmän päivittäminen.....	10
5. HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN.....	11
5.1. HENKILÖSTÖKOULUTUS	11
5.2. KEHITYSKESKUSTELUT	12
5.3. TYÖNOHJAUS	12
5.4. JOHTAMISEN JA ESIHENKILÖTYÖN KEHITTÄMINEN	12
6. HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI JA TERVEYS	14
6.1. TYÖHYVINVOINTIKYSELYN TULOKSET JA TOIMENPITEET	14
6.2. SAIRAUSPOISSAOLOT JA TAPATURMAT	14
6.3. SAIRAUSPOISSAOLOJEN HALLINTA	14
6.4. TYÖTERVEYSHUOLTO	14
6.5. PERHEVAPAI DEN JA MUIDEN VIRKA- JA TYÖVAPAI DEN KÄYTTÖ	15
6.6. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU	16
6.7. LIIKUNTA- JA VIRKISTYSTOIMINTA.....	16
6.8. HENKILÖSTÖN MUISTAMINEN.....	16
6.9. TYÖPAIKKARUOKAILU	16
7. YHTEENVETO JA TULEVAISUUDEN KEHITYSNÄKYMIÄ	17

1. HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

1.1. YLEISKATSAUS VUOTEEN 2023

Henkilöstötilinpäätös on irrotettu tilinpäätöksen toimintakertomusosiosta omaksi kertomukseksi tietojen runsauden ja asian tärkeyden takia. Henkilöstötilinpäätökseen on koottu tietoja henkilöstön määrästä, kustannuksista sekä niiden kehittymisestä. Henkilöstötilinpäätökseen on myös koottu tietoa työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä kuten henkilöstön osaamisen kehittamisestä, palkitsemisesta, johtamisesta ja sen kehittamisestä, työturvallisuudesta sekä henkilöstön työkyvystä ja sen tukemisesta.

Henkilöstön työhyvinvointi on panostettu erityisesti kehittämällä esihenkilötyötä. Se on tapahtunut Kevan oppimisympäristön ja Esihenkilöiden työkykyjohtamisen -valmennuksen avulla. Henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin jo neljännen kerran. Siitä tarkemmin kohdassa 6.1.

Vuoden 2020 alusta lähtien käytössä ollut suorituslisäjärjestelmää päivitettiin vuoden aikana. Lokakuussa käydyt suorituslisäkeskustelut käytiin vielä vanhan järjestelmän mukaan. Uusi järjestelmä otetaan käyttöön 1.11.2023 alkaen. Suorituslisästä on tarkempaa tietoa kohdassa 4.1.

Tärkeänä yhteistyökumppanina henkilöstön työkyvyn tukemisessa on ollut työterveyshuolto, jolta on ostettu lakisääteisen ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävää palvelun lisäksi sairauden hoitopalveluita kattavasti. Vuosi oli ensimmäinen uuden yhteistyökumppanin, Pihlajalinnan, kanssa. Luonnollisesti uuteen yhteistyökumppaniin totuttelemisen ja yhteistyön rakentaminen vie aikansa, mutta myös palveluntarjoajan resurssit osoittautuivat meidän tarpeisiimme nähden melko niukoiksi.

Salon seurakunnassa on syksystä 2022 lähtien ollut käytössä Epassi Flex, joka pitää sisällään liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointisaldon. Käytössä on myös lounassaldo, jolla tuetaan henkilöstön mahdollisuutta lounasruokailuun työpäivän aikana. Keväästä lähtien henkilöstö on voinut hyödyntää myös työsuhdepyöräetua.

Työvuorosuunnittelussa, työajanseurannassa ja ajanvarausohjelmistona käytetään Katrina-ohjelmaa. Vuoden 2022 lopusta alkaen käytössä ollut KirkkoRekry –ohjelma mahdollistaa työnantajakuvan rakentamisen, vaikka työpaikkoja ei avoimena olekaan. Työpaikoista kiinnostuneet löytävät ohjelmasta aina tietoja seurakunnasta työnantajana. Syksyllä otettiin käyttöön uusi matkalaskuohjelma Visma M2, joka on entistä ohjelmaa helppokäyttöisempi ja toimivampi. Muissa henkilöstöhallinnon toiminnoissa käytetyn KirkkoHR-ohjelman tilalle ei ole edelleenkään uutta ohjelmaa. Syyskuussa Kirkkohallitus purki sopimuksen jo valitun ohjelmatoimittajan kanssa, koska tarjottu ohjelma ei vastannut Kirkon vaativuusmäärittelyä. Väliaikaiseksi vaihtoehdoksi tulee Populus –ohjelman laajennettu käyttö.

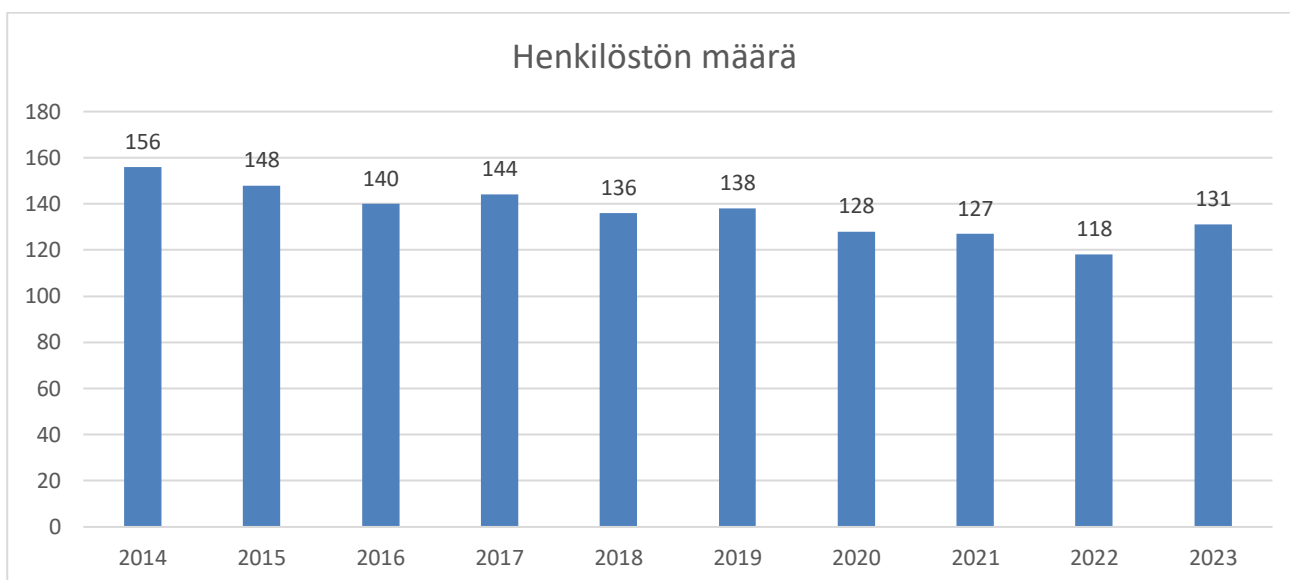
1.2. HENKILÖSTÖSUUNNITELMA

Seurakunnalle on laadittu syksyn 2021 aikana henkilöstösuunnitelma vuosiksi 2022–2024 eli kolmeksi vuodeksi. Suunnitelma on laadittu yhteistyössä johdon ja työalojen kanssa. Työskentelyssä on pyritty laajasti hyödyntämään olemassa olevaa tietoa sekä kyselyin ja keskusteluin keräämään lisää tietoa henkilöstöstä, työhyvinvoinnista ja tulevaisuuden näkymistä. Suunnitelmassa on esitetty henkilöstön kehittämisen periaatteita ja menettelytapoja koskevaa sisältöä sekä strategiasta johdettuja henkilöstöjohtamisen periaatteita, suuntaviivoja, nykytilaa ja kehittämistarpeita lakisääteistä laajemmin. Suunnitelmassa on myös avattu työalojen konkreettisia suunnitelmia tulevaisuuden henkilöstöresursseista. Henkilöstösuunnitelma päivitetään vuosittain ja sen tavoitteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan vuosittain henkilöstötilinpäätöksessä.

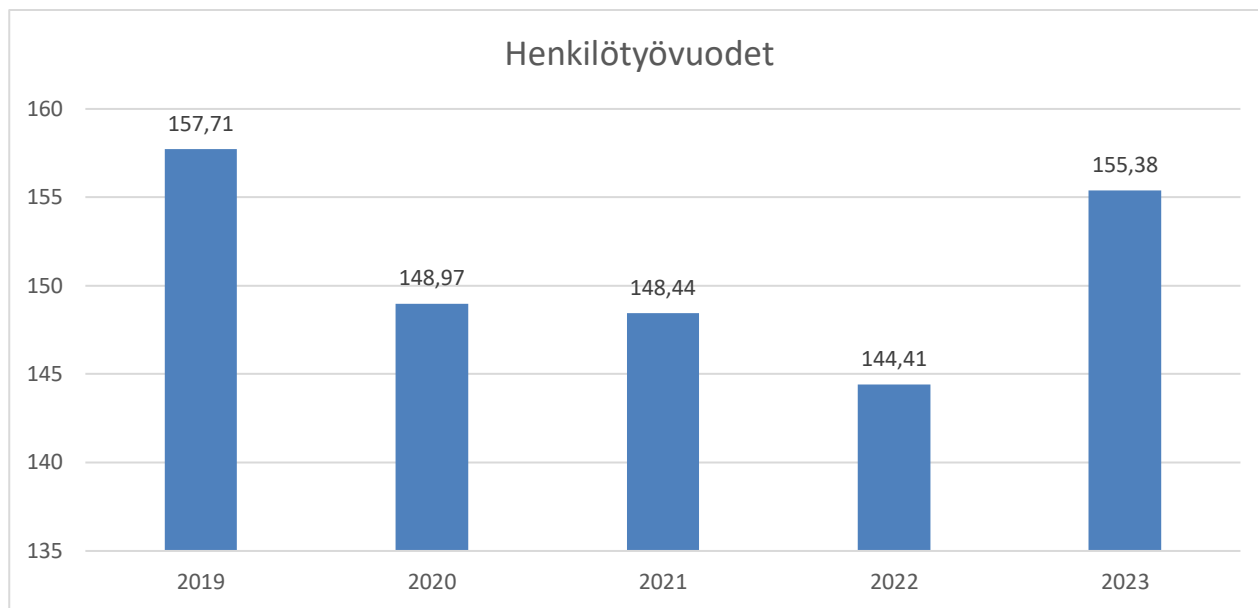
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ, HENKILÖTYÖVUODET JA RAKENNE

2.1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Henkilöstön kokonaismäärä Salon seurakunnassa vuoden 2023 lopussa oli 131 henkilöä. Tästä määrästä vuoden lopussa virka- ja työvapailla oli kolme henkilöä. Edellisestä vuodesta henkilöstön määrä on lisääntynyt kolmella (13) henkilöllä. Henkilöstön määrän lisääntymiseen vaikuttaa osaltaan vuoden 2023 alussa tapahtunut seurakuntaliitos Martinkosken seurakunnan kanssa.



Henkilöstön henkilötyövuosien määrä on noussut edelliseen vuoteen nähden. Henkilötyövuosia oli yhteensä 155,38 josta vakinaisen henkilöstön henkilötyövuosien määrä oli 109,75 ja määräaikaisen henkilöstön henkilötyövuosien määrä 45,63.



2.1.1. Vakinaiset ja määräaikaiset

Vakinaisessa palvelussuhteessa oli vuoden 2023 lopussa 113 henkilöä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 18 henkilöä. Vakinaisen henkilöstön määrä on lisääntynyt seitsemällä (7) henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna. Määräaikaisen henkilöstön määrä on lisääntynyt kuudella (6) henkilöllä.

2.1.2. Koko- ja osa-aikaiset

Vuoden 2023 lopussa kokoaikaisen henkilöstön määrä oli 115 henkilöä ja osa-aikaisen henkilöstön määrä 16 henkilöä. Kokoaikaisen henkilöstön määrä lisääntyi kolmellatoista (13) henkilöllä. Osa-aikaisen henkilöstön määrä pysyi samana. Eniten osa-aikaisia oli lapsityössä.

2.1.3. Virka- ja työsuhteet

Virkasuhteisten määrä on lisääntynyt edellisestä vuodesta kahdeksalla (8) henkilöllä. Heitä oli vuoden 2023 lopussa 83 henkilöä. Työsuhteisten työntekijöiden määrä on lisääntynyt viidellä (5) henkilöllä edellisestä vuodesta. Työsuhteisia oli vuoden 2023 lopussa 48 henkilöä.

2.1.4. Hautausmaan kausi- ja kesätyöntekijät

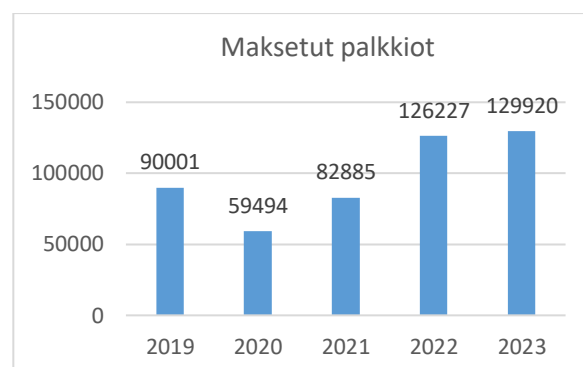
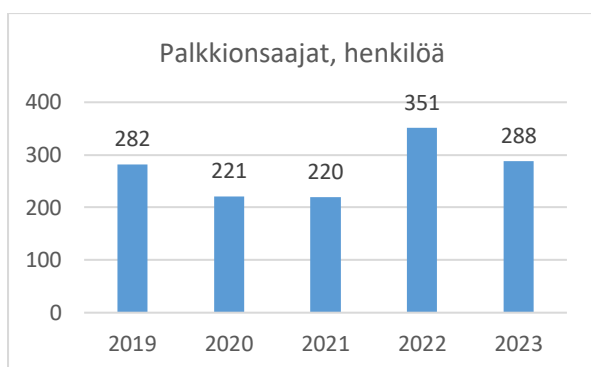
Kausityössä hautausmailla työskenteli 46 työntekijää. Heidän työsuhteensa on noin kuuden kuukauden mittainen. Lisäksi hautausmaille palkattiin 33 kesätyöntekijää. Heidän työsuhteensa on enintään 8 viikkoa. Kausityöntekijät kuuluvat kattavan työterveyshuollon piiriin ja ovat oikeutettuja myös muihin henkilökuntaetuihin, kuten lounasetuun sekä liikunta- ja kulttuuriin.

2.1.5. Kesätyöntekijät, muut työntekijät

Muita kesätyöntekijöitä palkattiin seurakunnan palvelukseen yhteensä 21 henkilöä. Rippikoulu-työhön palkattiin kolme kesäteologia sekä kesäpappi. Nuorisotyössä työskenteli kolme kesätyöntekijää. Kirkon oppaita palkattiin kolme, Perniön, Halikon ja Uskelan kirkkoon. Musiikkityöhön palkattiin yksi kesämuusikko. Leirikeskuksissa työskenteli kesäkaudella yhteensä kahdeksan (8) siivoojaa ja keittiöpääläistä eri mittaisissa työsuhteissa. Kiinteistötyöhön palkattiin kaksi kiinteistöapulaista. Tarvittaessa työhön tulevia sijaisia on ollut suntioina, lapsityössä sekä siivous- ja keittiötyössä.

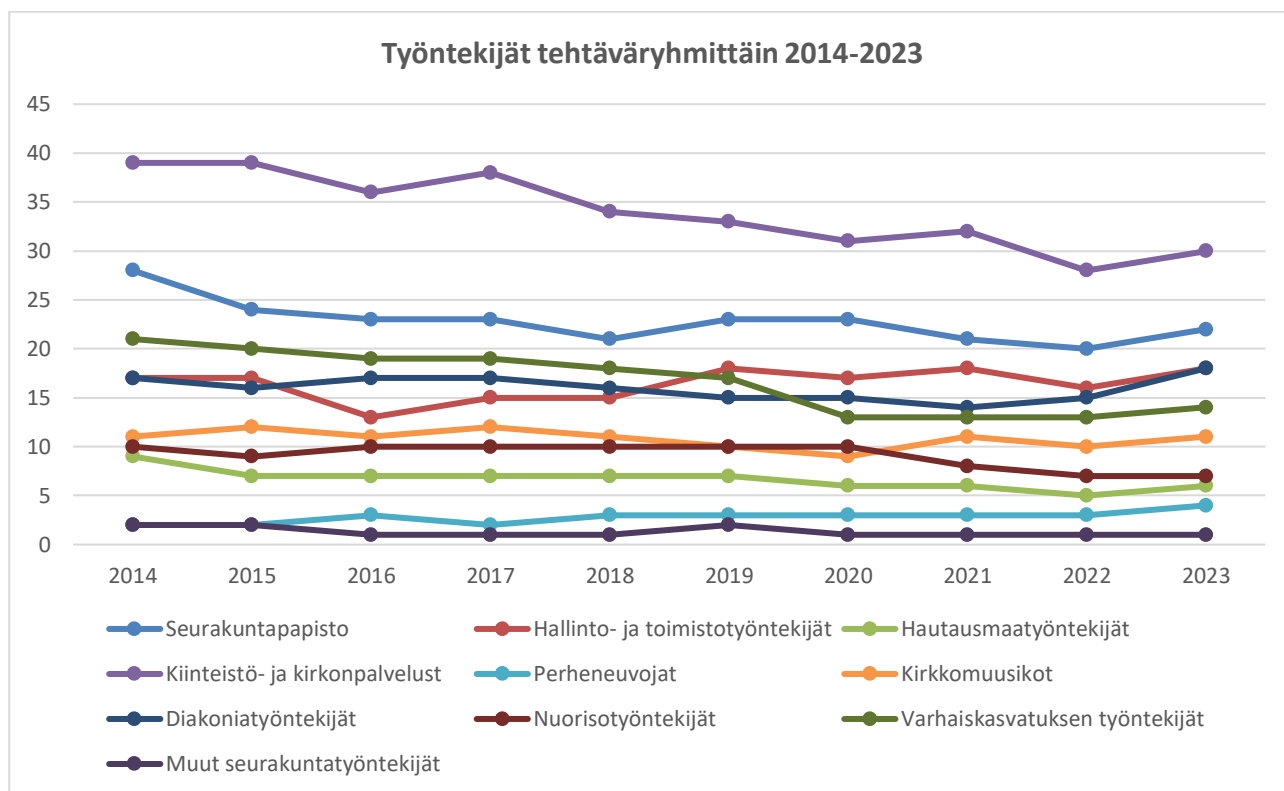
2.1.6. Palkkiotoimiset työntekijät ja vapaaehtoiset

Oman henkilöstön lisäksi seurakunnassa työskenteli vuoden aikana palkkiotoimisia työntekijöitä sekä useita vapaaehtoisia. Palkkioita maksettiin mm. seuraavista tehtävistä: kanttori ja esiintyjä, isonen, yövalvoja sekä kerhonojaja. Palkkioita maksettiin 288 henkilölle ja yhteensä 129.920 € (ei sis. sivukuluja). Palkkioiden yhteissumma on noussut vuonna 2023 edellisistä vuosista. Vapaaehtoistyöstä ei pääsääntöisesti maksettu palkkaa tai palkkiota.



2.2. HENKILÖSTÖ TEHTÄVÄRYHMITÄIN

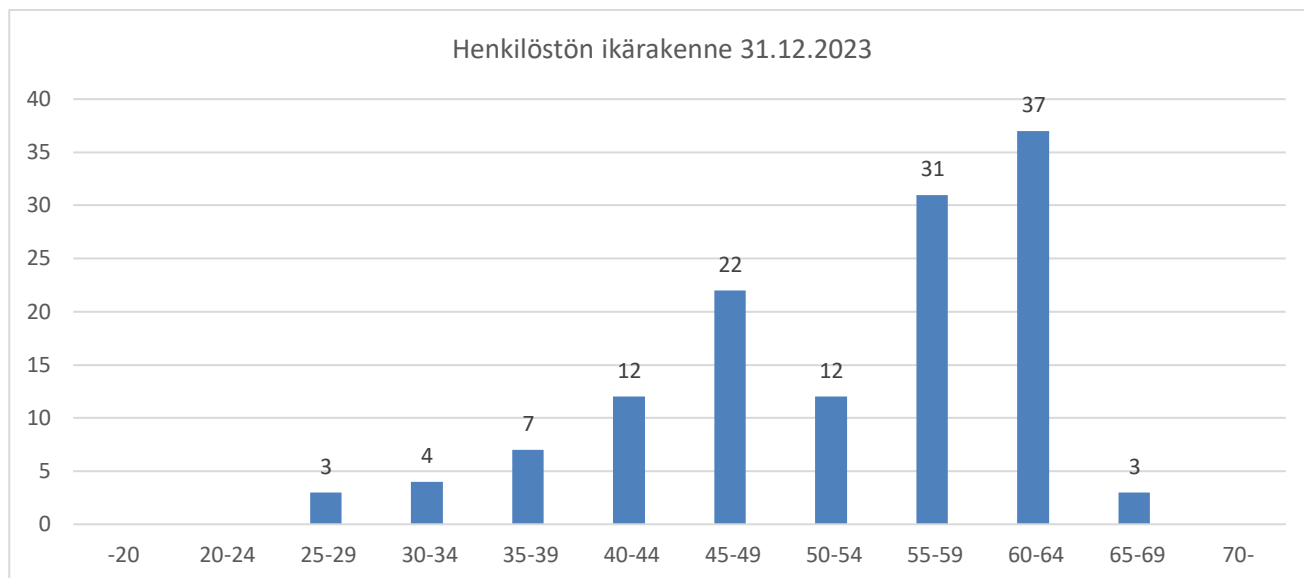
Vuoden 2023 lopussa seurakuntatyössä työskenteli 77 henkilöä, josta naisia 59 ja miehiä 18. Seurakuntatyöstä papiston määrä oli 22, kanttoreita 11, diakoniatyöntekijöitä 18, nuorisotyöntekijöitä 7 ja varhaiskasvatuksen työntekijöitä 14. Kansainvälisyys- ja lähetystyössä työskenteli yksi henkilö ja perheneuvonnassa neljä henkilöä. Hautausmaa-, kiinteistö- ja kirkonpalvelustyössä työskenteli 36 henkilöä, josta naisia 18 ja miehiä 18. Hallinnon työntekijöitä oli 18, josta naisia 14 ja miehiä 4. Seurakuntatyötä tekevien osuus koko henkilöstöstä on 59 %.



Oheisessa kaaviossa on esitetty henkilöstön jakauman kehitys tehtäväryhmittäin vuodesta 2014 lähtien. Lukumäärät ovat vuoden lopussa palvelussuhteessa olleiden määrä.

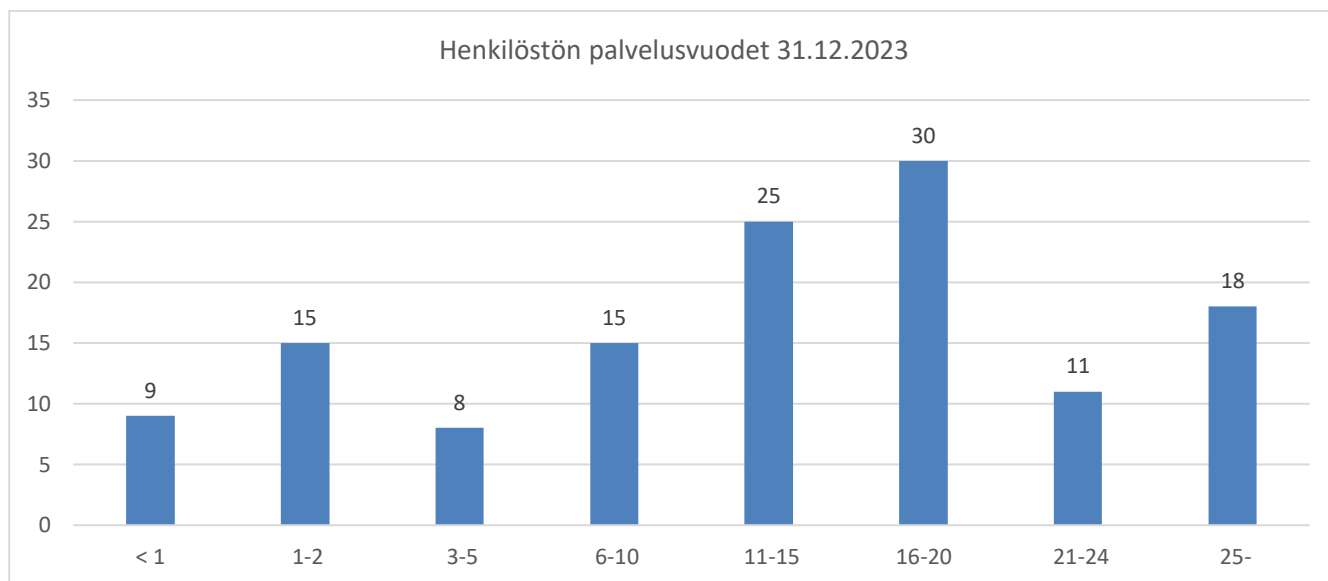
2.3. IKÄJAKAUMA JA ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 52,56 vuotta. Suurimmaksi ikäryhmäksi muodostui 55–59-vuotiaiden ryhmä, johon kuuluu 33 henkilöä. Tämän ikäluokan edustajia on koko henkilöstöstä 52 %. Alle 30-vuotiaita on kolme (3), mikä on 2,3 % koko henkilöstön määrästä. Yli 60-vuotiaita oli 40 (30 % koko henkilöstöstä). Oheisessa kaaviossa on kuvattu henkilöstön ikärakenne vuoden lopussa. Vuoden aikana päättyneistä palvelussuhteista neljä oli eläkkeelle siirtymisiä.



3. PALVELUSSUHTEIDEN KESTO JA HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Palvelusaika lasketaan viimeisestä katkeamattomasta palvelussuhteesta. Keskimääräinen palvelussuhde oli 14 vuotta.



Vuoden aikana vakituisia palvelussuhteita päättyi kuusi, joista viisi oli eläkkeelle siirtymisiä. Vakinaisia uusia palvelussuhteita solmittiin vuoden aikana viisi (5). Näiden lisäksi seurakuntaliitoksen myötä Salon seurakuntaan siirtyi lakkautetusta Martinkosken seurakunnasta kahdeksan (8) uutta palvelussuhdetta.

Uusia virkoja ei vuoden aikana perustettu yhtään. Yksi seurakuntamestarin virka lakkautettiin.

4. PALKKA- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET SEKÄ VAATIVUUSRYHMITTELY

Yleisen palkkausjärjestelmän mukaan määriteltyä viranhaltijan ja kuukausipalkkaisen työntekijän peruspalkkaa korotettiin 1.4.2023 lukien 5 % yleiskorotuksella. Palkkojen ja palkkioiden huomattava nousuun vaikuttaa yleiskorotuksen lisäksi henkilöstömäärän nousu mm. seurakuntaliitoksen myötä.

Sairauspäivien vähenemisestä huolimatta sairausvakuutuskorvaukset ovat kasvaneet. Tämä tarkoittaa sitä, että korvattavia eli yli kymmenen päivän sairauspoissaoloja on ollut edellistä vuotta enemmän. Kuntoutusrahaa on saatu huomattavan vähän, koska uusia ammatillisia kuntoutuksia ei ole ollut. Tapaturmavakuutuskorvauksia ei ole, koska sattuneista vähäisistä tapaturmista ei ole tullut korvattavia kuluja, kuten sairausajanpalkkoja. Työterveyshuollon kustannukset ovat laskeneet osin uudesta työterveyshuoltokumppanista johtuen ja osin siitä, että vuodelle 2023 suunniteltuja työpaikkaselvityksiä on siirtynyt myöhemmäksi. Henkilöstöruokailun kustannusten nousu on huomattava, mutta edelleenkään ei olla korona-aikaa edeltävällä tasolla. Liikunta- ja kulttuurietuun lisättiin syksyllä 2022 hyvinvointietu. Edun arvo työntekijää kohti pysyi ennallaan, joten kulujen huomattava kasvu kertoo siitä, että aiempaa useammat työntekijät myös käyttävät etuaan. Matkakustannuksia on lisännyt seurakunnan toiminnan laajeneminen Marttilan ja Kosken kuntien alueille. Koulutuskulut ovat pysyneet sovituissa rajoissa ollen alle prosentti palkkakuluista. Kulut henkilöstö huomioimisesta ovat edellisen vuoden tasolla. Kuluista valtaosa on ollut 50- tai 60-vuotispäivälahjoja.

	2019	2020	2021	2022	2023	Muutos ed.
Palkat ja palkkiot	5 011 177 €	4 682 567 €	4 660 814 €	4 781 556 €	5 547 167 €	16 %
Henkilöstösivukulut	1 195 803 €	1 128 105 €	1 122 910 €	1 115 726 €	1 336 682 €	20 %
Sairausvakuutuskorvaukset	- 26 304 €	- 42 160 €	- 36 312 €	- 37 427 €	- 45 427 €	21 %
Tapaturmakorvaukset	- 5 173 €	- 6 443 €	- 9 121 €	- 5 735 €	- €	-100 %
Kuntoutusraha	- 1 577 €	- 3 980 €	- 7 659 €	- 6 783 €	- 309 €	-95 %
Matkakorvaukset	203 426 €	134 448 €	125 253 €	154 699 €	196 264 €	27 %
Koulutus	37 073 €	28 200 €	36 333 €	47 361 €	53 637 €	13 %
Työterveyshuolto	118 288 €	112 853 €	121 682 €	139 063 €	98 535 €	-29 %
Henkilöstöruokailu	58 439 €	17 385 €	12 503 €	12 175 €	20 775 €	71 %
Liikunta ja kulttuuri	22 759 €	25 665 €	24 590 €	27 907 €	41 669 €	49 %
Lahjat henkilöstölle	6 272 €	2 098 €	1 450 €	6 117 €	6 176 €	1 %
Yhteensä	6 620 183 €	6 080 758 €	6 052 444 €	6 234 657 €	7 255 169 €	16 %

Seuraavissa taulukoissa on kuvattu henkilöstökulujen osuutta ja kehitystä suhteessa toimintakuluihin ja verotuloihin. Koko kirkon keskiarvo toimintakulujen osalta on 58 %.

	2 019 €	2 020 €	2 021 €	2 022 €	2 023 €
Henkilöstökulut	6 206 980 €	5 704 358 €	5 783 725 €	5 897 282 €	6 883 850 €
Toimintakulut	10 170 284 €	9 262 323 €	9 677 449 €	10 542 399 €	12 396 055 €
Henkilöstökulujen osuus	61,0 %	61,6 %	59,8 %	55,9 %	55,5 %

Koko kirkon keskiarvo verotulojen osalta on 59 %.

	2019	2020	2021	2022	2023
Henkilöstökulut	6 206 980 €	5 704 358 €	5 783 725 €	5 897 282 €	6 883 850 €
Verotulot	8 029 495 €	8 300 751 €	8 456 327 €	8 588 800 €	9 895 639 €
Henkilöstökulujen osuus	77,3 %	68,7 %	68,4 %	68,7 %	69,6 %

---Kirkon työmarkkinalaitoksen palvelussuhderekisteri Pestin tiedoista on laadittu palkkatilastoa. Nimikkeitä vaativuusryhmittäin seurakuntatalouden koon mukaan -tilastossa on tietoa tehtävien

sijoittumisesta kirkon yleisen palkkausjärjestelmän vaativuuksryhmiin. Oheisessa taulukossa on Salon seurakunnan tehtävänimikkeet ja niiden määrät sekä vaativuuksryhmä. Valtakunnallinen sarake ilmoittaa seurakunnan kokoluokassa yleisimmän käytetyn vaativuuksryhmän. Valtakunnallinen vaihteluväli on tehtävänimikkeellä olevien palkkojen vaihteluväli (*=vaihteluväliä ei ole jaoteltu seurakunnan kokoluokkien mukaan). Valtakunnalliset vaativuuksryhmätiedot ovat vuodelta 2023. Taulukossa on vain yleiseen palkkausjärjestelmään kuuluvien tehtävänimikkeiden vaativuuksryhmät. (X= Valtakunnallista tilastoa ei ole olemassa.)

Ammattinimike	Työntekijöiden määrä	Vaativuuksryhmä	Valtakunnallinen	Valtakunn. vaihteluväli
Hallinto- ja toimistotyö				
Hauta-asioiden palvelusihteeri	1	502	X	X
Henkilöstöpäällikkö	1	701	603	503 - 702*
HR-asiantuntija	1	503	X	X
Taloushallinnon asiantuntija	1	503	503	501 - 503*
Taloushallinnon asiantuntija	1	601	503	501 - 503*
Taluspäällikkö	1	701	603/701	503 - 701*
Tiedottaja	2	502	601	502–602
Toimistonhoitaja	1	503	502	402–503
Toimistos sihteeri	1	402	501	402 - 502
Toimistos sihteeri	2	403	501	402 - 502
Toimistos sihteeri	1	501	501	402 - 502
Viestintäpäällikkö	1	601	602	502 - 702*
Seurakuntatyö				
Diakonian viranhaltija	16	502	502	303 - 602
Diakonijaohjaja	1	602	601	503–701*
Kanttori	2	502	601	501–602
Kanttori	5	601	601	501–602
Kanttori	3	602	601	501–602
Kappalainen	10	602	602	601–701
Kasvatuksen sihteeri	1	403	X	X
Kasvatustyöntekijä	1	403	403	402 - 503
Kerho-ohjaaja	1	401	402	301 - 403
Lapsityönjohtaja	1	601	X	X
Lastenohjaaja, vastaava	2	403	403	402 - 601
Lastenohjaaja	8	401	402	301 - 502
Lähetys sihteeri	1	601	502	302 - 601*
Nuorisotyönjohtaja	1	601	503	502 - 601

Nuorisotyönohjaaja	6	502	502	301 - 602
Musiikkikasvattaja	1	601	X	X
Muusikko	1	601	X	X
Pastori	1	602	602	601 - 602
Perheneuvoja	4	602	602	601-602
Sairaalasielunhoitaja	1	602	602	602-603
Seurakuntapastori	7	601	601	601-701
Seurakuntapastori	4	602	601	601-701
Hauta- ja Kiinteistötoimi				
Emäntä-siivooja, lähiesihenkilö	1	501	501	403 - 502*
Emäntä-siivooja	5	402	401	301 - 501
Erityisammattimies	4	402	402	401 - 503
Hautausstoimen päällikkö	1	602	602	601-603
Kiinteistömestari	1	601	X	X
Kiinteistönhoitaja	2	402	402	301 - 501*
Kiinteistöpäällikkö	1	701	602	601-701*
Kiinteistötyöntekijä	1	402	401/402	201 - 502
Kirvesmies	2	403	403	402 - 502*
Ruokapalveluesimies	1	503	501	402 - 503
Seurakuntamestari	2	402	402	201 - 503
Seurakuntamestari	4	501	402	201 - 503
Siivooja	5	303	303	201 - 501
Suntio	9	402	402	301 - 601

4.1. SUORITUSLISÄ

Suorituslisä on yleiseen palkkausjärjestelmään sisältyvä palkanosa, jota voidaan maksaa työntekijälle tämän työsuorituksen perusteella. Suorituslisää koskeva määräys sisältyy kirkon virka- ja työehtosopimukseen. Suorituslisän maksamisesta yksittäiselle työntekijälle päättää työnantaja. Suorituslisä on osa kannustavaa palkitsemista ja se perustuu työntekijälle asetettuihin tavoitteisiin ja työnantajan tekemään työsuorituksen arviointiin.

Suorituslisän arviointijakso on 1.11.–31.10. ja sitä maksetaan seuraavan vuoden palkan maksun yhteydessä kuukausittain määräaikaisesti vuosi kerrallaan. Kirkkoneuvosto tekee päätökset suorituslisän maksamisesta ja määrästä. Suorituslisiin on kuitenkin käytettävä vuosittain vähintään 1,1 % yleisen palkkausjärjestelmän piirissä olevan henkilöstön peruspalkkojen yhteismäärästä. Myös määräaikaiset työntekijät kuuluvat suorituslisän piiriin, mikäli heidän työ- tai virkasuhteensa kestää vähintään 4kk.

Ajalta 1.11.2022 - 31.10.2023 arviot tehtiin marraskuussa 2021 käyttöön otettujen kriteerien mukaan. Arviointiperusteet olivat: työssä suoriutuminen (60 %), yhteistyökyky (20 %) ja aloitteellisuus (20 %). Käytetyt suoritustasot olivat:

- Odotukset alittava suoritustaso (1 pst.)
- Työntekijä saavuttaa osittain odotuksen mukaisen suoritustason (1,5 pst.)
- Odotuksen mukainen suoritustaso (2 pst.)
- Työntekijä saavuttaa osittain odotukset ylittävän suoritustason (2,5 pst.)
- Odotukset ylittävä suoritustaso (3 pst.)

Arviointiaineistoa saivat käsitellä vain ne henkilöt, joille se tehtäviensä puolesta kuuluu. Työntekijöille ilmoitettiin suorituslisän maksamisen perustelut. Arvioinnissa päädyttiin poikkeuksellisesti kahteen eri pistekeskisarvoon, jotta suorituslisät jakautuvat tasapuolisesti eri työalojen kesken. Kirkkoneuvosto päätti suorituslisän maksamisesta vähintään keskiarvoon 2,08 kasvatuksen, kiinteistö- ja hautatoimen, kausityöntekijöiden sekä toimistotyöntekijöiden osalta. Vähintään keskiarvoon 2,24 pappien, kanttoreiden, diakonien, perheneuvonnan sekä esihenkilöiden osalta. Suorituslisää maksetaan 50 henkilölle 95 €/kk vuoden 2024 aikana.

4.1.1. Suorituslisäjärjestelmän päivittäminen

Vuoden 2023 aikana suorituslisäjärjestelmä päivitettiin. Toiminnallinen johtoryhmä (ToJo) asetti työryhmän päivittämään arviointikriteerit.

Työssä ryhmä päätyi muuttamaan arviointikriteerien painotuksia:

- työssä suoriutuminen 50 % (60 %)
- yhteistyökyky 30 % (20 %)
- aloitteellisuus, kehityshakuisuus ja innovointikyky 20 % (20 %)

Kriteerien kuvausten määrää muutettiin:

- työssä suoriutuminen 5 kuvausta (10)
- yhteistyökyky 5 kuvausta (5)
- aloitteellisuus, kehityshakuisuus ja innovointikyky 4 (2)

Kriteerien sisältöjä muutettiin pyrkimyksenä saada niistä mahdollisimman yksiselitteisiä ja jokaiseen tehtävään sopivia. Työryhmä ehdotti myös, että tavoitteiden asettaminen ja niiden saavuttamisen arvioiminen ei enää olisi osa suorituslisäarviointia. Tavoitteiden asettaminen ja arviointi siirretään jatkossa kehityskeskustelujen yhteyteen. Suorituslisäarviot perustuisivat jatkossa puhtaasti arviointikriteereihin. Uudet kriteerit otettaisiin käyttöön jo arviointikaudelle 1.11.2023 – 31.10.2024. Yhteistyötoimikunta käsiteli työryhmän ehdotusta ja hyväksyi sen kokouksessa 24. lokakuuta.

5. HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

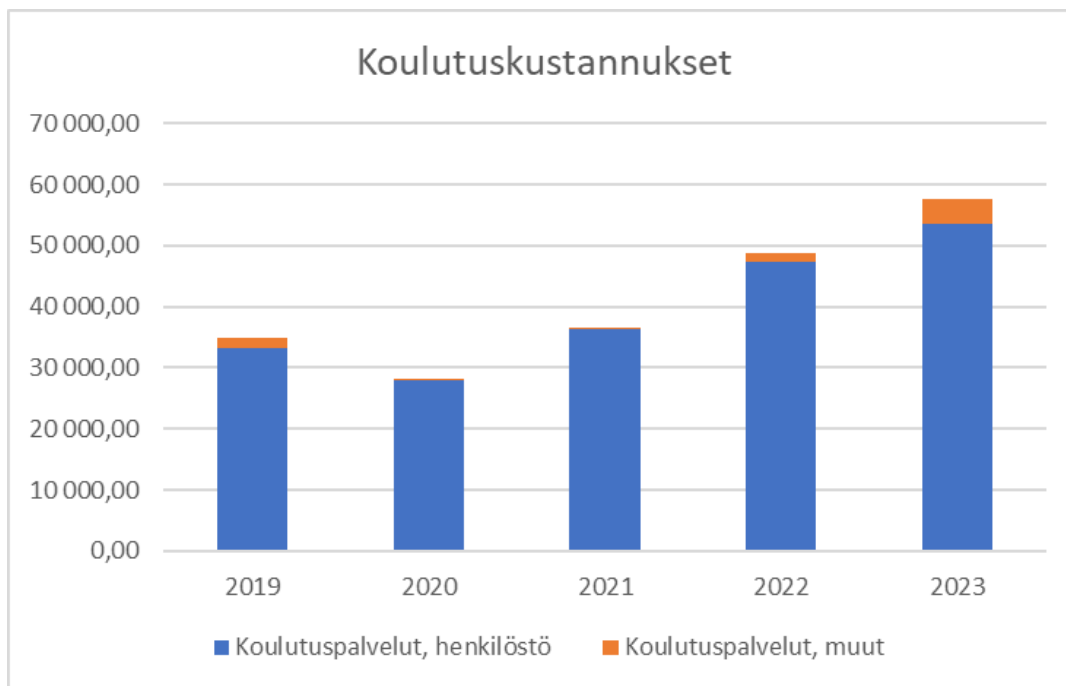
Osaamisen kartoittaminen sekä yksilö- että ryhmätasolla on osa valmistautumista kehityskeskusteluihin. Kehitys- ja arviointikeskusteluissa esille nousseista osaamisen kehittämisen tarpeista esimiehet kokoavat työalansa koulutussuunnitelman. Kehityskeskustelussa jokaiselle laaditaan lisäksi henkilökohtainen kehityssuunnitelma.

Työntekijöiden tehtäväkuvaukset tarkistetaan vuosittain syksyn arviointi- ja tavoitekeskustelujen yhteydessä. Arviointikeskustelussa arvioitiin vuoden 2023 työsuoritusta vuoden 2024 alusta maksettavaksi tulevaa suorituslisää varten ja asetettiin henkilökohtaiset tavoitteet vuodelle 2024.

5.1. HENKILÖSTÖKOULUTUS

Henkilöstökoulutus on koulutusta, jota työnantaja järjestää tai hankkii henkilöstölleen kehittääkseen seurakunnan toimintoja, parantaakseen henkilöstön työskentelyvalmiuksia, työtyytyväisyyttä ja hyvinvointia. Salon seurakunnan henkilöstökoulutus perustuu vuosittain kirkkoneuvoston hyväksymään henkilöstön koulutussuunnitelmaan. Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus esittää ammatillinen koulutustarpeensa. Kehitys- ja arviointikeskusteluissa esimiehen kanssa linjataan tämänhetkinen osaaminen suhteessa seurakunnan strategiaan, työalojen toimintasuunnitelmaan ja ko. tehtävässä tulevaisuudessa tarvittavaan osaamiseen.

Työntekijät ovat osallistuneet koulutukseen kirkkoneuvoston vuodeksi 2023 hyväksymän koulutussuunnitelman mukaisesti sekä vuoden mittaan tehdyin erillispäätöksin. Palkkajärjestelmään vietyjen tietojen mukaan henkilöstö käytti vuonna 2023 koulutukseen 339 päivää, joista työpäiviä oli 280 päivää. Koulutuspäiviin osallistui 43 henkilöä. Henkilöstöhallinto koordinoi ensiapukoulutusta koko henkilöstön osalta. Ensiapukoulutuksen kävi 14 työntekijää vuoden aikana.



5.2. KEHITYSKESKUSTELUT

Kehityskeskustelu on työkalu, jonka avulla esimies, työntekijä ja työyhteisö pystyvät paremmin saavuttamaan asetettuja tavoitteita. Nimensä mukaisesti kehityskeskustelussa keskustellaan työntekijän ja työyhteisön nykytilasta, tulevaisuuden suunnitelmista ja keinoista saavuttaa nämä visiot. Kehityskeskustelussa voidaan parhaimmillaan luoda uusia ja innovatiivisia kehitysideoita toimintaan sekä nostaa työntekijöiden motivaation tasoa ja työhyvinvointia. Seurakunnassa on sovittu, että kehityskeskustelut käydään vuosittain.

5.3. TYÖNOHJAUS

Työntekijöillä on mahdollisuus päästä työajalla tapahtuvaan työnohjaukseen. Työnohjaus voi olla joko yksilö- tai ryhmätyönohjausta. Seurakunnissa työnohjaus hankitaan pääsääntöisesti hiippakunnan kautta, joka ylläpitää tietoa seurakuntien koulutetuista työnohjaajista. Hiippakunnasta hankittu työnohjaus on seurakunnalle ilmaista. Maksullisia työnohjauspalveluita käytetään lähinnä perheneuvonnassa. Salon seurakunnassa työskentelee kolme henkilöä, joilla on koulutus työnohjauksen antamiseen. Hiippakunnassa pyritään kuitenkin siihen, että työnohjaaja olisi ensisijaisesti oman seurakunnan ulkopuolelta.

5.4. JOHTAMISEN JA ESIHENKILÖTYÖN KEHITTÄMINEN

Salon seurakunnassa on esihenkilöitä 17 ja suurin osa heistä on suorittanut Kirkon johtamiskoulutuksen. Valtaosa heistä on esihenkilötyönsä lisäksi vahvasti mukana työalansa toiminnallisessa resurssissa eli esihenkilötyö on vain osa päivittäistä työtä. Esihenkilöt ovat kuitenkin käytännön henkilöstöjohtamisen avainhenkilöitä. Heidän vastuullaan on työalan toiminnallisen ja

taloudellisen suunnittelun lisäksi käytännön henkilöstöjohtaminen kuten säännölliset kehitys-, arviointi- ja tavoitekeskustelut, koulutussuunnitelmat, rekrytointi, perehdytys ja työhyvinvointitoiminta.

Esihenkilötyön kehittäminen on yksi seurakunnan strategisista tavoitteista. Tavoitteen suhteen on menty oikeaan suuntaan, sillä työhyvinvointikyselyssä lähiesihenkilötyö on kolmena perättäisenä vuotena kehittynyt parempaan suuntaan.

Toiminnallinen johtoryhmä (Tojo) koostuu seurakunnan esimiehistä, työalavastaavista ja aluekappalaisista. Tojo kokoontui vuoden aikana kolme kertaa. Kahdesti keväällä ja kerran syksyllä. Kokousten tavoitteena edelleen on parantaa tiedon jakamista työalojen välillä, mutta esihenkilötyön tukemiseksi syyskuusta lähtien Tojo-tapaamisten rinnalla aloitettiin kuukausittaiset esihenkilötapaamiset.

Kevan oppimisympäristön sisältöjä käytetään entistä enemmän ja syvällisemmin esihenkilötyön kehittämisessä. Kiinteistö- ja hautatoimen esihenkilöt lähtivät keväällä mukaan Kevan Esihenkilöiden työkykyjohtamisen valmennukseen, jossa on tarkoituksena kehittää uusia työkaluja työkykyjohtamisen tueksi. Valmennus kestää noin vuoden, on moniammatillista ja siihen osallistuu esihenkilöitä useista seurakunnista.

Hallintopalavereihin osallistuvat kirkkoherra, toimistopäällikkö, kiinteistöpäällikkö, hautaustoimen päällikkö ja henkilöstöpäällikkö. Kutsuttuna tai itse ilmoittautuen kokouksiin voi osallistua työalajohtajia tai esimiehiä käsiteltävien asioiden tiimoilta. Tarkoituksena on suunnitella, organisoida ja seurata strategianmukaista toimintaa seurakunnassa. Palavereissa käsitellään ajankohtaisia asioita ja tulevia muutoksia, jotka koskevat seurakunnan henkilöstöä, toimintaa, resursseja tms.

Puheenjohtajisto (kirkkoherra, toimisto-, kiinteistö- ja henkilöstöpäällikkö, kirkkovaltuuston puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja sekä kirkkoneuvoston varapuheenjohtaja) on kokoontunut ennen kirkkoneuvoston kokousta. Puheenjohtajiston tehtävänä on olla virkamiesjohdon tukena asioiden valmistelussa.

6. HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI JA TERVEYS

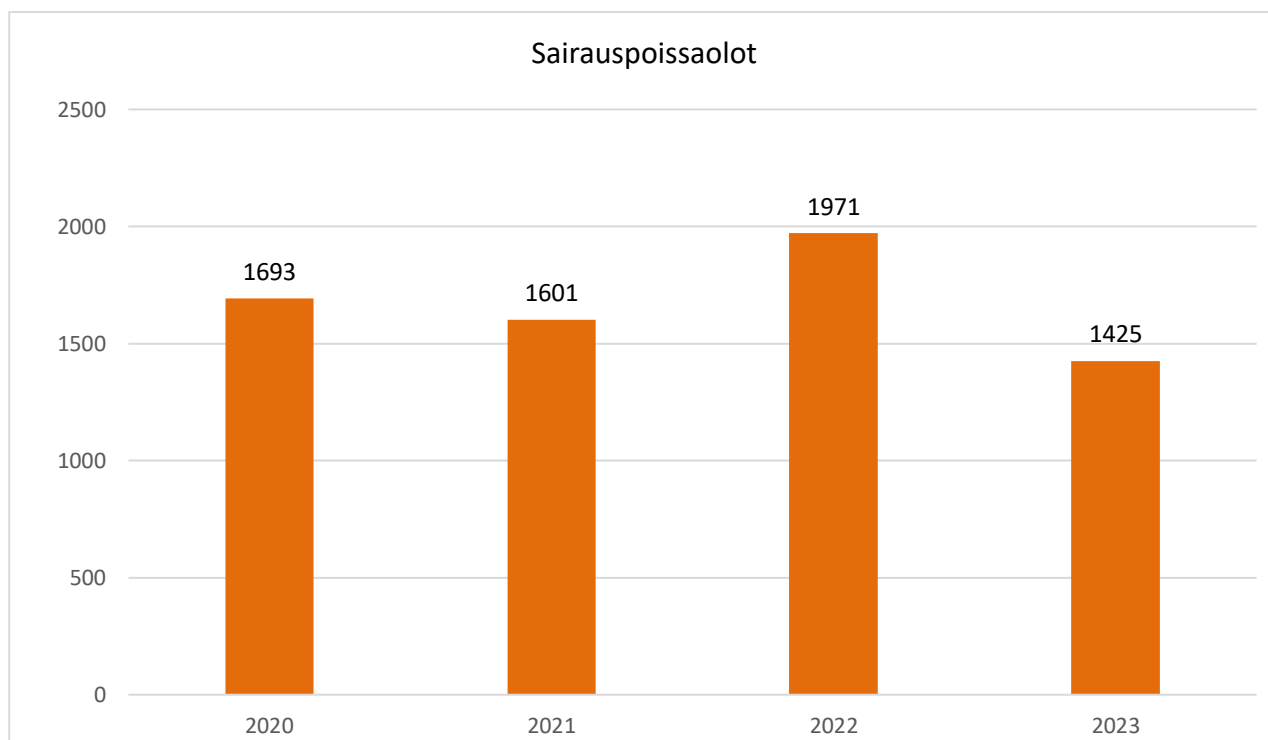
6.1. TYÖHYVINVOINTIKYSELYN TULOKSET JA TOIMENPITEET

Seurakunnassa toteutettiin henkilöstön työhyvinvointikysely syksyllä 2023. Nyt jo kolmatta vuotta peräkkäin. Kaikilla kerroilla on käytetty KEVA:n tarjoamaa vakioitua kyselypohjaa. Kysymykset on jaettu seitsemään osa-alueeseen: työtehtävät ja omat voimavarat, työn sujuminen työyhteisössä, työhön liittyvät tuntemukset, lähiesimiestyö, työnantajan toiminta, käsitys työnantajasta sekä asiakkaat ja yhteistyö. Viimeiseen osa-alueeseen työnantaja pystyy itse muotoilemaan enintään kolme kysymystä. Vastausprosentti oli 74,4 edellisen vuoden 55,1 prosenttiin parannus oli huomattava.

Edelliseen kyselyyn verrattuna parannusta oli jokaisella osa-alueella. Työnantajan toiminnan ja esihenkilötyön vahvistumisesta huolimatta käydyissä purkukeskusteluissa nostettiin edelleen esiin toiveet avoimuuden lisääntymisestä ja selkeämmästä johtamisesta.

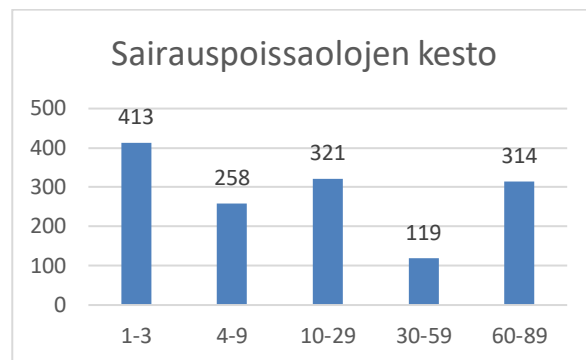
6.2. SAIRAUSPOISSAOLOT JA TAPATURMAT

Työterveyshuolto vaihtui vuoden 2023 alussa Pihlajalinnaan. Sitä ennen työterveyshuolto on järjestetty vuodesta 2016 lähtien Terveystalossa. Oheiseen kaavioon on kerätty sairauspoissaolotietoja Terveystalon järjestelmästä vertailuvuosien 2020 - 2022 ajalta sekä Pihlajalinnan järjestelmästä vuoden 2023 osalta.

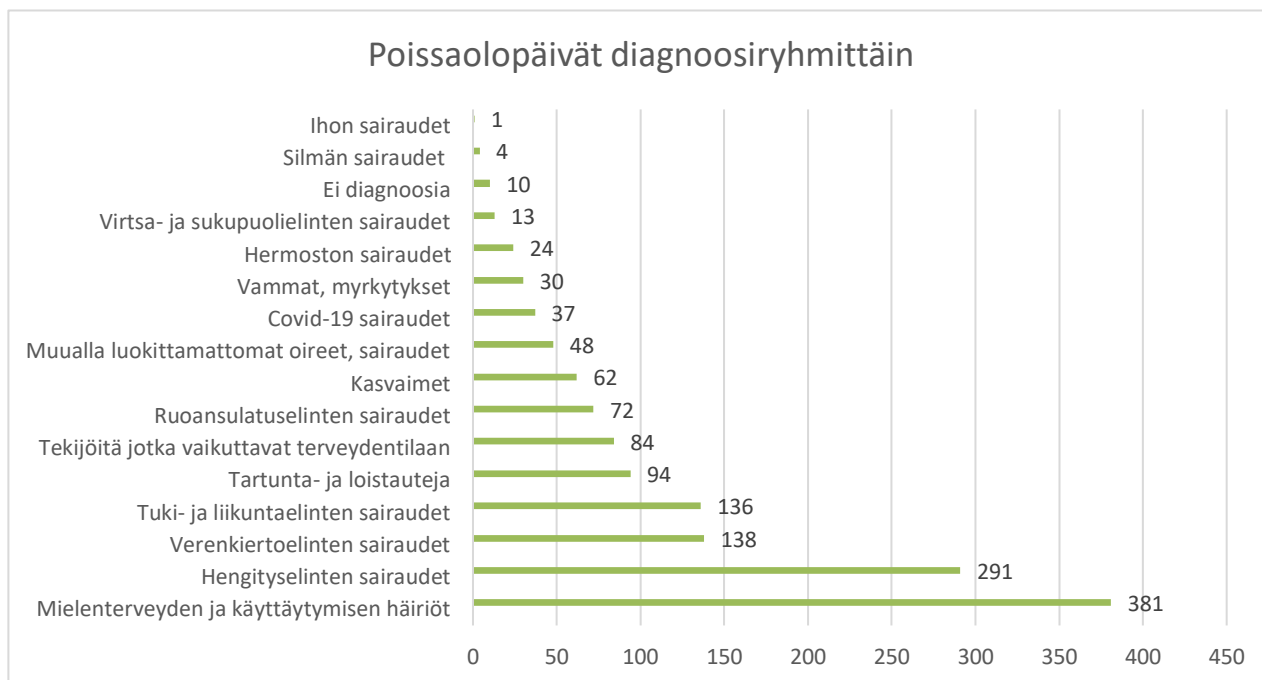


Henkilöstölle kertyi vuoden 2023 aikana yhteensä 1425 sairauspäivää. Sairauspäivien määrä on 546 päivää vähemmän kuin edellisvuonna. 42 %:lla henkilöstöstä ei ole ollut vuoden aikana ainuttakaan sairauspoissaolopäivää. Sairauspäiviä oli keskimäärin 9,12 pv/hlö. Sairauspoissaoloprosentti on laskenut edellisiin vuosiin verrattuna selvästi, ollen nyt 2,55 % (4,0 % vuonna 2022 ja 4,3 % vuonna 2021). Suurimmaksi osaksi poissaolot ovat olleet 1-3 vuorokauden mittaisia. Niitä oli 29 % kaikista sairauspoissaoloista.

Kaaviossa on esitelty sairauspoissaolojen jakautuminen jaksojen keston mukaan vuonna 2023:



Seuraavassa kaaviossa on esitetty sairauspoissaolojen jakautuminen diagnoosiryhmittäin vuoden 2023 aikana.



Eniten poissaolopäiviä vuonna 2023 aiheutui diagnoosiryhmästä mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt (27 %). Toiseksi suurimpana sairauspoissaolojen aiheuttajana olivat hengityselinten sairaudet (20 %). Seuraavaksi eniten poissaoloja aiheutui sekä verenkiertoelinten sairauksista että tuki- ja liikuntaelinten sairauksista. Molempia oli noin 9 % kaikista poissaoloista. Tapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja ei ollut vuoden aikana yhtään.

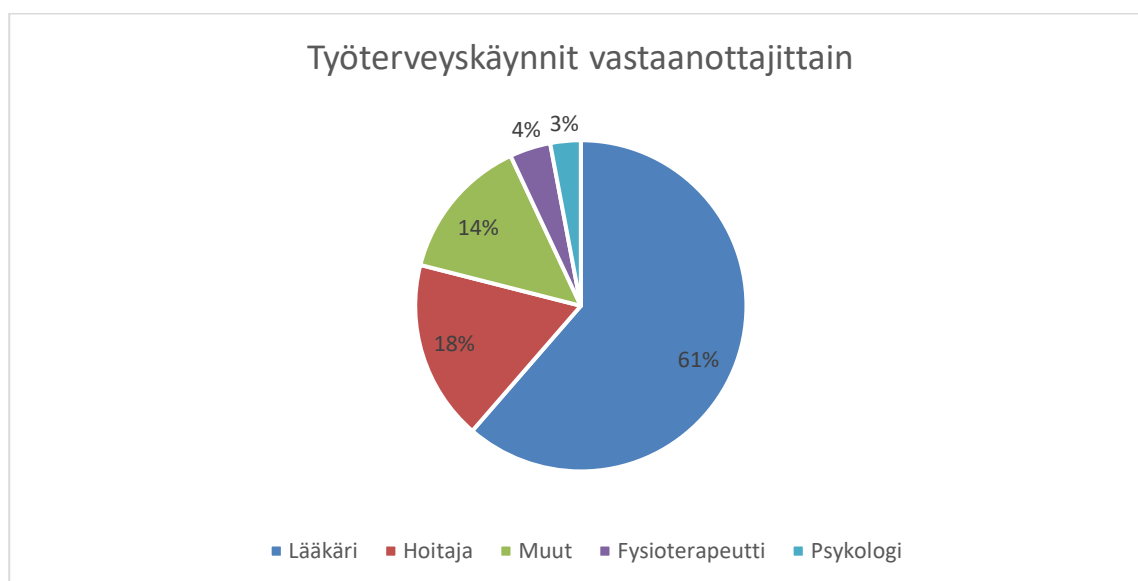
6.3. SAIRAUSPOISSAOLOJEN HALLINTA

Sairauspoissaolojen hallinnan kulmakivi on aktiivisen tuen mallin johdonmukainen toteuttaminen päivittäisjohtamisessa. Esihenkilöt ja henkilöstöpäällikkö seuraavat poissaoloja Populusjärjestelmästä. Viimeistään siinä vaiheessa, kun aktiivisen tuen mallissa määritellyt poissaolorajat ylittyvät, esihenkilöt ottavat työkyvyn ja työssä selviytymisen puheeksi työntekijän kanssa. Myös henkilöstöpäällikkö seuraa poissaoloja kuukausittain ja muistuttaa esihenkilöitä puheeksi otosta, jos sitä ei ole tehty.

Esihenkilöillä on oikeus ja velvollisuus käydä keskustelu työntekijän kanssa aina, jos herää huoli työntekijän työkyvystä tai työssä selviytymisestä, vaikka määritellyt poissaolorajat eivät ylittyisikään. Vuoden aikana pidettiin aiempaa useampia varhaisen tuen keskusteluja. Työkykyneuvotteluita (neuvottelu, jossa suunnitellaan työkyvyn tukemisen toimia työterveyshuollon edustajan, työntekijän ja työnantajan edustajan yhteistyönä) käytiin vuoden aikana viisi. Työkyvyn ja työhön palaamisen tukemiseksi tehtiin monenlaisia työjärjestelyjä. Kelan myöntämää osasairauspäivärahaa haettiin kolme jaksoa. Yksi henkilö jäi vuoden aikana työkyvyttömyyseläkkeellä. Lääkinnälliseen kuntoutukseen tai varhaiskuntoutukseen osallistui vuoden aikana kahdeksan henkilöä. Kuntoutuspäiviä kertyi vuoden aikana 71, joista 67 oli työpäiviä.

6.4. TYÖTERVEYSHUOLTO

Vuoden aikana oli yhteensä 875 käyntiä työterveyshuollossa, mikä on 317 käyntiä enemmän kuin vuonna 2022. Oheisista kaavioista näkyy, miten työterveyskäynnit ovat jakautuneet vastaanottajien mukaan.



Vuonna 2023 tehtiin kaksi työpaikkaselvitystä. Terveystarkastuksia tehtiin yhteensä 65.

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2023 noin 98.600 € Työterveyden kokonaiskustannukset ovat laskeneet 34 % vuoteen 2022 verrattuna. Työntekijäkohtaisesti jaettuna kustannukset ovat 42 % ollen 644 €/työntekijä. Sairaanhoidon ja ennaltaehkäisevän toiminnan suhde kääntyi epäedulliseen suuntaan, kun KL1 eli ennaltaehkäisevän työn osuus oli vain 29 % kustannuksista (54 % vuonna 2022). Suurimpana syynä tähän on työpaikkaselvitysten siirtyminen vuodelle 2024. Ihanteellista olisi, että ennaltaehkäisevän työn osuus kustannuksista olisi yli puolet.

6.5. PERHEVAPAIEN JA MUIDEN VIRKA- JA TYÖVAPAIEN KÄYTTÖ

Äitiysloma-, vanhempainvapaa-, isyysvapaa- ja hoitovapaapäiviä oli yhteensä 355, joista työpäiviä 257. Näillä vapailta oli viisitoista (15) henkilöä. Vuorotteluvapaalla ei vuoden aikana ollut yhtään henkilöä. Palkattomalla virka- tai työvapaalla oli 11 henkilöä. Näitä vapaita kertyi yhteensä 753 päivää, joista työpäiviä 530.

6.6. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU

Seurakunnassa toimi 7-jäseninen yhteistyötoimikunta, joka kokoontui kertomusvuonna kuusi kertaa. Toimikuntaan kuului kaksi työsuojeluvaltuutettua työntekijöiden edustajina, kolme pääluottamusmiestä ja kaksi työnantajan edustajaa. Seurakunnan työsuojelupäällikkönä toimii henkilöstöpäällikkö ja toisena työnantajan edustajana yhteistyötoimikunnassa on virkansa puolesta kirkkoherra.

Toimikauden 2022–2025 työntekijöiden edustajat:

Sjöblom Timo	varalla Sirén Maria ja Ruha Kai
Koski Taina	varalla Parviainen Nina
Saramo Sanna	Juko ry
Pesola Anne-Maarit	Kirkon alat ry
Koski Taina	Kirkon alan unioni ry

6.7. LIIKUNTA- JA VIRKISTYSTOIMINTA

Henkilöstön hyvinvointia tuettiin Epassi liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointisaldolla. Kokoaikaisille työntekijöille saldoa on myönnetty 200 euroa vuodessa. Kausityöntekijöille ja osa-aikaisille saldoa on ladattu työajan suhteessa.

Aikataulusyistä vuosittainen työhyvinvointipäivä siirtyi toteutettavaksi vuonna 2024 risteilyn merkeissä. Joulukuussa henkilöstölle järjestettiin jo perinteeksi muodostunut yhteinen jouluruokailu ohjelmiseen, mutta tällä kertaa omissa tiloissa. Uuden seurakuntatalon Vaski- ja Kuparisali sopivat erinomaisesti rentoon yhdessä oloon juhlovissa puitteissa.

6.8. HENKILÖSTÖN MUISTAMINEN

Seurakunta muistaa henkilöstöään työvuosista 10, 20, 30 ja 40 vuoden täytyessä. Tämän lisäksi huomioidaan 50- ja 60-vuotispäivät ja eläkkeelle siirtyminen. Tänä vuonna eniten juhlittiin syntymäpäiviä. Palvelusvuosista palkittiin neljä henkilöä.

6.9. TYÖPAIKKARUOKAILU

Henkilöstöllä on käytössä lounassaldo, jonka maksuvälineenä on Epassi. Saldo ladataan kuukausittain ja sitä on voinut lunastaa työpäivien määrän mukaisesti. Lounasedun verotusarvo on 75 % lounassaldon summasta, ja Epassi lounassaldo mahdollista verotusarvon maksamisen käytön mukaan.

7. YHTEENVETO JA TULEVAISUUDEN KEHITYSNÄKYMIÄ

Piispan visitaation 31.3.2023 yhteydessä aloitettiin Hallitusti huomiseen –strategian päivittäminen yhdessä henkilöstön ja luottamushenkilöiden kanssa. Strategiaa hiottiin johtokunnissa sekä valtuuston strategiapäivissä 13.5. ja 28.10. Uusi strategia hyväksyttiin joulukuun valtuustossa.

Hallitusti huomiseen -strategian suuntaviivoissa kolmivuotiskaudelle 2024–2026 sovittiin toiminnan perustaksi:

Suvaitsevaisuus

Armollisuus

Lähimmäisyys

Oikeudenmukaisuus

Kolmivuotiskauden tavoitteet ovat: toiminnan yhteisen suunnittelun edelleen tehostaminen, uuden hallintosäännön tuominen käytäntöön, energiatehokkuuden ja kestävän kehityksen edistäminen sekä kiinteistöstrategian mukainen kiinteistöistä luopuminen.

Strategian keskeisistä kehitystoimista seurakunta houkuttelevana työpaikkana asettaa vaatimuksia seurakunnan johtamiselle ja henkilöstöhallinnolle. Hyvän työnantajakuvan perusta luodaan sillä, että johtaminen ja esimiestyö sekä työkykyjohtaminen ovat kunnossa. Henkilöstön hyvinvoinnista ja jaksamisesta huolehtiminen koko palvelussuhteen ajan.

Vuoden aikana esihenkilötyöhön on panostettu säännöllisin esihenkilötapaamisin ja osallistumalla Kevan esihenkilöiden työkyky valmennukseen. Valmennuksen tuloksia päästään hyödyntämään vuodesta 2024 alkaen.

Sairauspoissaolot vähenivät huomattavasti. Sairauspoissaoloprosentti oli vain 2,55 (4 % vuonna 2022 ja 4,3 % vuonna 2021). Kehitys selittyy osin koronatartuntojen vähenemisellä. Myös työterveyshuollon kokonaiskustannukset pienenivät merkittävästi. Kustannusten jakautuminen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (KL1) ja sairaanhoidon (KL2) kesken kääntyi epäedulliseen suuntaan. KL1 osuus oli vain 29 %. Tämä johtuu sekä terveystarkastusten vähenemisestä että työpaikkaselvitysten siirtymisestä vuodelle 2024.

Ensimmäinen vuosi uuden työterveyshuollon yhteistyökumppanin kanssa ei sujunut ongelmitta. Pihlajalinnan palvelu ei täyttänyt tarpeitamme, jolloin henkilöstölle syntyi jopa sellainen kuva, että sopimuksen sisältöä olisi huononnettu. Näin ei kuitenkaan ole. Sopimuksen sisältö pysyi ennallaan. Yhtenä syynä riittämättömään palvelutasoon on palveluntuottajan tarpeisiimme ja organisaatiomme kokoon nähden liian vähäiset resurssit Salossa.

Toimintaympäristön muutokset (esim. monimuotoistuva asiakaskunta, jäsenmäärän lasku, ikääntyvä ja eläköityvä henkilöstö, uudet järjestelmät ja sähköiset työvälineet) ja käytettävissä olevien resurssien rajallisuus tulevien vuosien aikana edellyttävät muutosten ennakoitua sekä uusien työ- ja toimintatapojen käyttöönottoa niin oman työn, työalojen ja alueiden kuin koko seurakunnan toiminnan osalta. Muutokset ja toiminnan kehittäminen vaativat henkilöstön osaamisen kehittämistä ja olemassa olevan osaamisen ja kyvykkyyden parempaa hyödyntämistä.





Myös Tuomiokapitulin käynnistämä Rova 2030 –prosessin valmistelutyö haastaa niin luottamushenkilöitä kuin viranhaltijoita ja työntekijöitä. Keväällä 2024 Tuomiokapitulin asettaman työryhmän ajatuksena on, että Paimion rovastikunnasta muodostettaisiin yksi seurakunta, jolla on yhteinen hallinto ja jonka seurakunnallinen toiminta varmistettaisiin neljällä seurakunta-alueella, joiden sisällä ovat nykyiset kaltaiset kirkkoalueet. Prosessin tarkoituksena ovat säästöt yleis- ja kiinteistöhallinnossa, jotta seurakunnan toiminta ja riittävä, hyvin voiva henkilöstö voidaan varmistaa tulevaisuudessakin. Seurakuntien toimintaympäristön muutokseen vastaaminen on välttämätöntä ja vaatii myös henkilöstöltä kykyä muutokseen ja kykyä nähdä mahdollisuuksia muutoksessa.








Kosken kirkko

Peruskorjauksen rakennushankkeen hankesuunnitelmatasoinen toimenpidepohjainen kustannusarvio

Ville Varjo

2.4.2024

	= Välttämätön toimenpide
	= Lähes välttämätön toimenpide
	= Tarpeellinen toimenpide
	= Erillishankinta

Nimike	yks	määrä	Toimenpidearvio		laskentaperuste
			€/yks	€ yht	
Ulkopuolen korjaukset					
Esteettömän luiskan rakentaminen pohjoiselle sisäänkäynnille (teräsritilät + sivut)	m2	10	1 200	12 000 €	 kokemusperäinen arvio
Sisäänkäynnin porrastasanteen muokkaaminen ja laajentaminen	m2	7	800	5 600 €	
Ulkoportaiden saumausten uusiminen ja askelmien tasaaminen	m2	40	150	6 000 €	
Ulko-ovien tiiveyden tarkastaminen ja korjaaminen	ovilehti	8	250	2 000 €	
Purkutyöt					
Lattioiden pintamateriaalin poistaminen kauttaaltaan	m2	500	30	15 000 €	 työmääräarvio 200 - 300 h mahdollista asbestipurkua saattaa tulla pieniä määriä
Asbestipitoisen lattiamassan poisto	m2	400	80	32 000 €	
Nykyisen penkkilämmityksen purkaminen	erä	1	12 000	12 000 €	
Kellarin vanhojen teknisten laitteiden purkaminen	erä	1	5 000	5 000 €	
Lämmitysjärjestelmä					
Vesikiertoisen lattialämmityksen rakentaminen	m2	430	170	73 100 €	 lämmitysputket 70 €/m2, uuden pintabetonilaatan valu 100 €/m2 arvio määrästä
Vanhojen jäävien patterien huoltokorjaus (venttiilit, huuhtelu, maalaus)	kpl	15	300	4 500 €	 vaihdin noin 15 000 - 20 000 + vaihtotyö
Putkitunnelin putkien haaroituksen muutokset / uusiminen	erä	1	10 000	10 000 €	
Kaukolämmön lämmönvaihtimen uusiminen (nykyisen ikä ja uusimistarve?)	erä	1	30 000	30 000 €	

Tilojen korjaukset

Kaikkien sisäpintojen rappauksen, roilousten ym. paikkakorjaukset	hum2	500	40	20 000 €	tunnuslukutasoinen arvio
Maanvaraisen lattian osittainen uusiminen ja lattianpäällysteen uusiminen	m2	460	200	92 000 €	hintaluokka linoleum-laatta, kokonaan uusiminen + 70 000 € + putkityöt
Parven lattiapinnan ja alusrakenteen uusiminen	m2	40	150	6 000 €	hintaluokka linoleum
Kirkkosalin ja sakastin sisäseinien ja katon peruskorjaus ja pintakäsittely	hum2	350	150	52 500 €	telineetöiden osuus merkittävä (telineet käytössä myös muissa työvaiheissa)
Kellarin sisäseinien, katon ja lattian pintakäsittelyjen uusiminen	hum2	20	500	10 000 €	betonipinnalle epoksi tms., seinät ja katto käsittelyn hintaluokka "antiikkilaasti"
Sivusakaroiden katon pinnoittaminen ruiskutettavalla akustoivalla pinnoitteella	m2	55	150	8 250 €	
Ikkunoiden peruskorjaus ja kunnostus ulkopuitteen sisäpinnasta sisäänpäin (korjaustarve?)	puite kpl	95	500	47 500 €	työmääräarvio 8 h/puite + 25% uusia laseja + maali + maalinpoistoaine
Penkkien irrottaminen, osittainen poistaminen, peruskorjaus ja takaisinasennus	erä	1	45 000	45 000 €	purku 120 h, kunnostus 500 h, takaisinasennus 120 h + 2 x kuljetus
Irtokalusteiden peruskorjaus ja inventointi	erä	1	15 000	15 000 €	
Parven eteläpuolen "kippipenkkiä" uudelleenrakentaminen tai korvaaminen tuoleilla	kpl	22	600	13 200 €	varausluontoinen arvio
Putki- ja IV-asennukset					
Käyttövesiputkien uusiminen (sis. purku)	hum2	50	300	15 000 €	TAKU-perustainen arvio
Viemäreiden ja käyttövesien liittäminen (WC-tilat 3 kpl ja keittiöt/keittokomerot 2 kpl)	hum2	50	300	15 000 €	TAKU-perustainen arvio
Sakastin wc-tilan peruskorjaus	hum2	2	3 000	6 000 €	TAKU-perustainen arvio
Ilmanvaihdon parannukset	hum2	50	120	6 000 €	
Sähköjärjestelmät					
Sähköjärjestelmien uusiminen kokonaisuudessaan sis. Induktiosilmukka	brm2	600	120	72 000 €	TAKU-perustainen arvio
Valaisimien peruskorjaus, ohjauksen uusiminen (DALI) ja lisävalaistuksen suunnittelu	brm2	600	300	180 000 €	TAKU-perustainen arvio
Rikosilmoitusjärjestelmän ja paloilmalaitteiden uusiminen	piste	40	500	20 000 €	pistemäärään perustuva varaus, 40 pistettä
Yleiskaapelointijärjestelmä	piste	20	500	10 000 €	pistemäärään perustuva varaus, 20 pistettä

Äänentoistojärjestelmän kaapelointi	erä	1	20 000	20 000 €	
Toiminnalliset tilamuutokset					
Esteettömän WC-tilan rakentaminen	hum2	5	2 500	12 500 €	rakennustekniset muutokset, tate on erikseen omissa kohdissaan
Varasto ja/tai kiinteän säilytystilan rakentaminen	hum2	4	1 500	6 000 €	rakennustekniset muutokset, tate on erikseen omissa kohdissaan
Keittiön tai keittokomeron rakentaminen (uusi viemäri ja vesi)	hum2	5	2 500	12 500 €	rakennustekniset muutokset, tate on erikseen omissa kohdissaan
Pienen WC:n rakentaminen pääoven viereiseen nykyiseen varastotilaan (uusi viemäri ja vesi)	hum2	2	6 000	12 000 €	rakennustekniset muutokset, tate on erikseen omissa kohdissaan
Vapaasti kalustettavan kokoontumistilan rakentaminen (lastentila ja kahvittelutila)	hum2	20	400	8 000 €	rakennustekniset muutokset, tate on erikseen omissa kohdissaan
Sakastin kalustuksen/toiminnallisuuden uudelleenjärjestely	hum2	20	300	6 000 €	rakennustekniset muutokset, tate on erikseen omissa kohdissaan
Esteettömyyden parantaminen koko kirkossa	erä	1	10 000	10 000 €	
Uudet lasirakenteet / lasiovet	erä	1	6 000	6 000 €	
Lukitus- ja oviautomaatiikkamuutokset	erä	1	11 000	11 000 €	2 x moottoripumppuovi, 2 painiketta, 3 x kaapeloitu iLoq lukko
Muut					
Korjaustyön aikana esiin tulevat toimenpiteet, jotka eivät ole vielä tiedossa	erä	1	50 000	50 000 €	varausluontoinen arvio
Kaikki korjaustyöt yhteensä alv 0				995 000 €	
Työmaatekniikka ja työmaan yhteiskustannukset, työmaa-aika optimoitu 7 kk		10 %		100 000 €	työmaatoimisto ja sosiaalililat srk-talolta
Urakoisijoiden yleiskulut ja kate		10 %		100 000 €	
Rakentaminen yhteensä				1 195 000 €	
Suunnittelu ja tutkimukset		14 %		168 000 €	
Rakenuttaminen, valvonta, hankehallinto, rakennuslupamaksut, kopiot		5 %		60 000 €	
Rakennushanke yhteensä alv 0				1 423 000 €	

Arvonlisävero		24 %		341 520 €
Rakennushanke yhteensä sis. alv 24%				1 765 000 €
Lisä- ja muutostyövaraus sekä riskivaraus		10 %		176 500 €
Tilaaajan erillishankinnat sis. alv 24%				
Äänentoistojärjestelmä ja äänentoiston / akustiikan suunnittelu	erä	1	120 000	120 000 €
Urkujen peruskorjaus	erä	1	100 000	100 000 €
Seinä- ja kattomaalausten konservointi sekä alttaritaulun konservointi	erä	1	20 000	20 000 €
Väritutkimus (on jo tehty)	erä	1	15 000	15 000 €
Kellotornin korjaukset (vesikaton sekä puu- ja betonirakenteiden korjaukset)	erä	1	55 000	55 000 €
Sähköliittymän muutos	erä	1	15 000	15 000 €
Tilaaajan erillishankinnat sis. alv 24%				325 000 €



KOSKEN KIRKKO

Muutosuunnitelmat

12.4.2024

LIITE: Salon seurakunta - Kirkkovaltuusto 15.05.2024 / 24
Liite 3

NOAN
architecturestudio

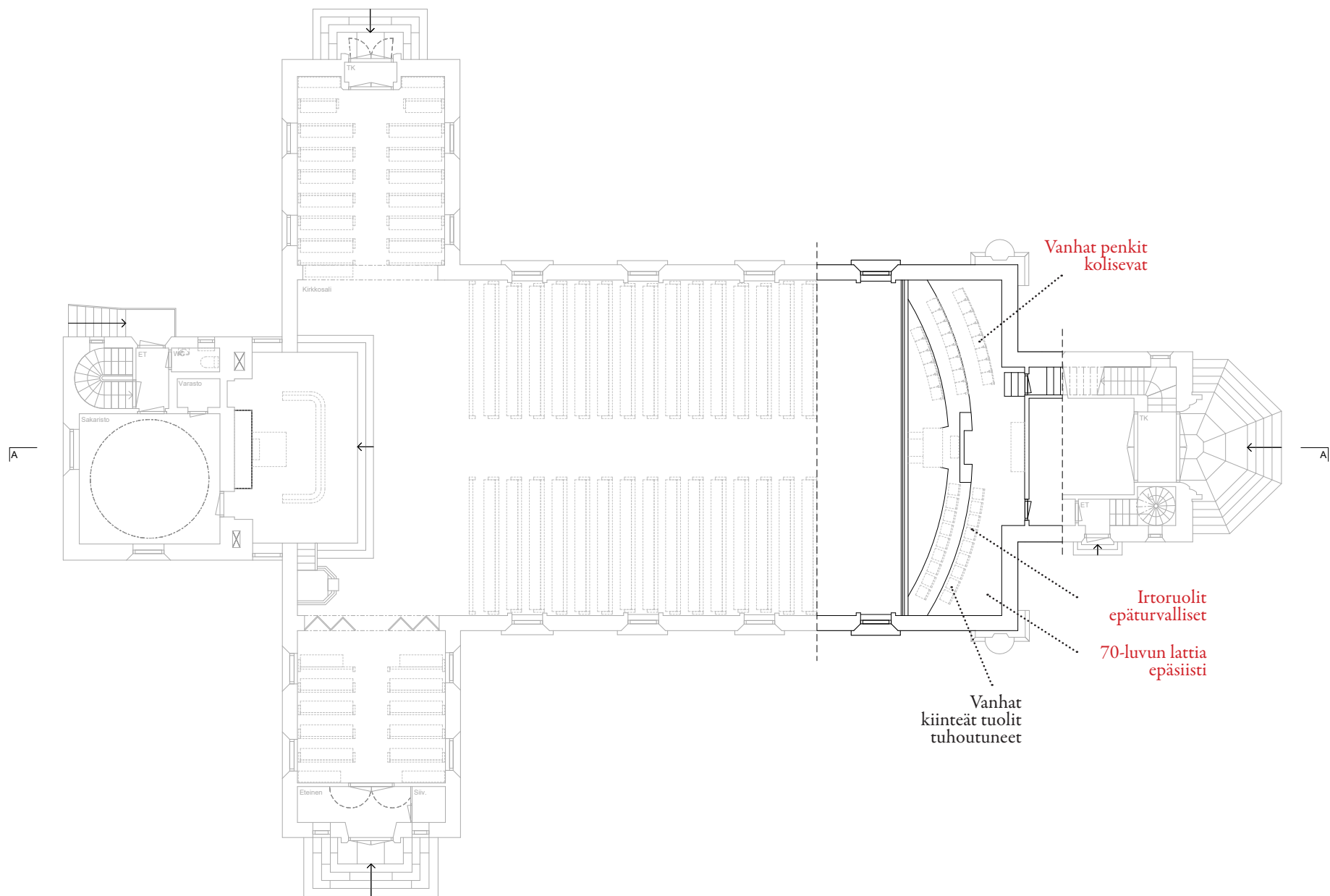
SISÄLLYSLUETTELO

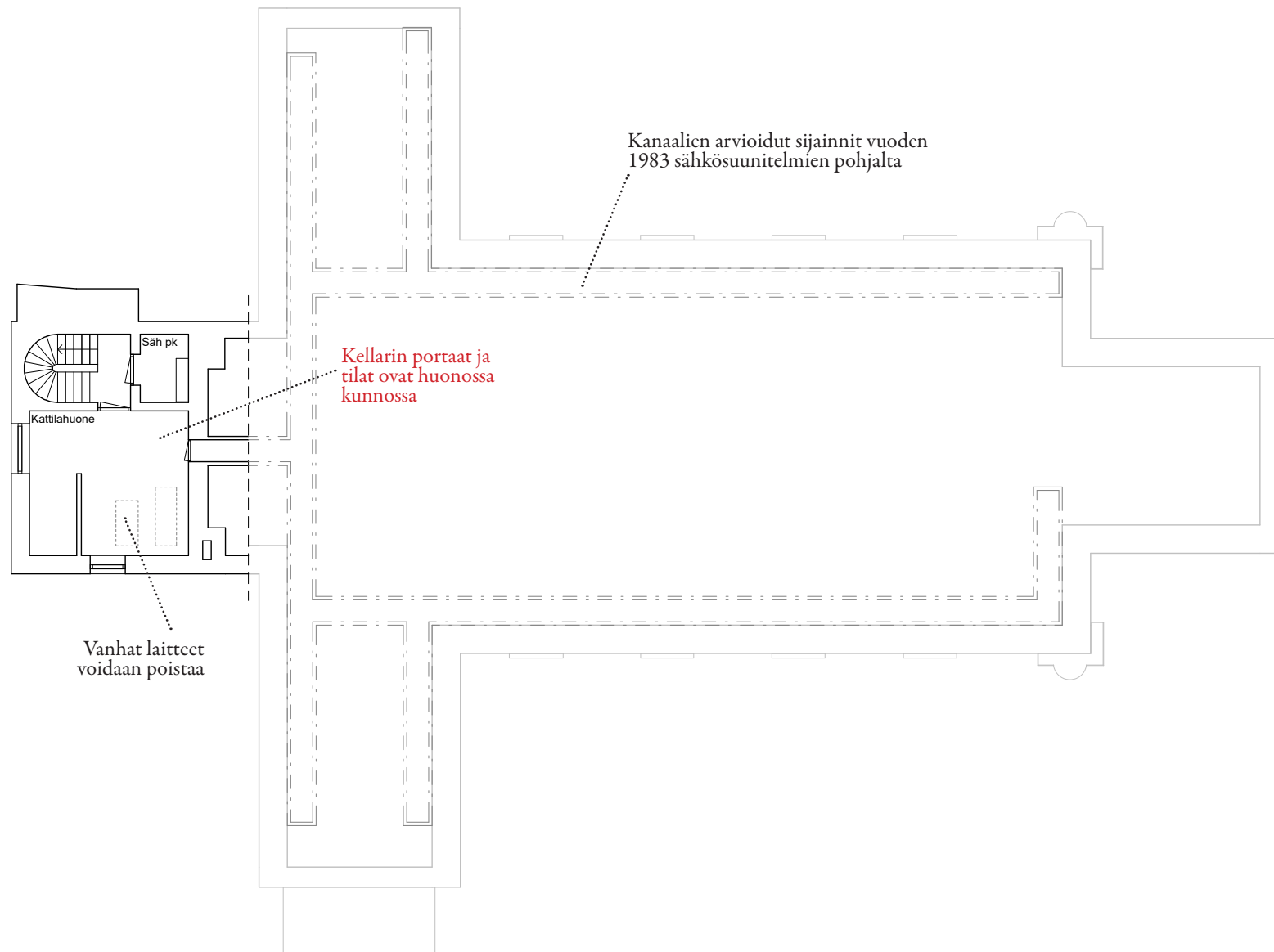
NYKYTILANNE

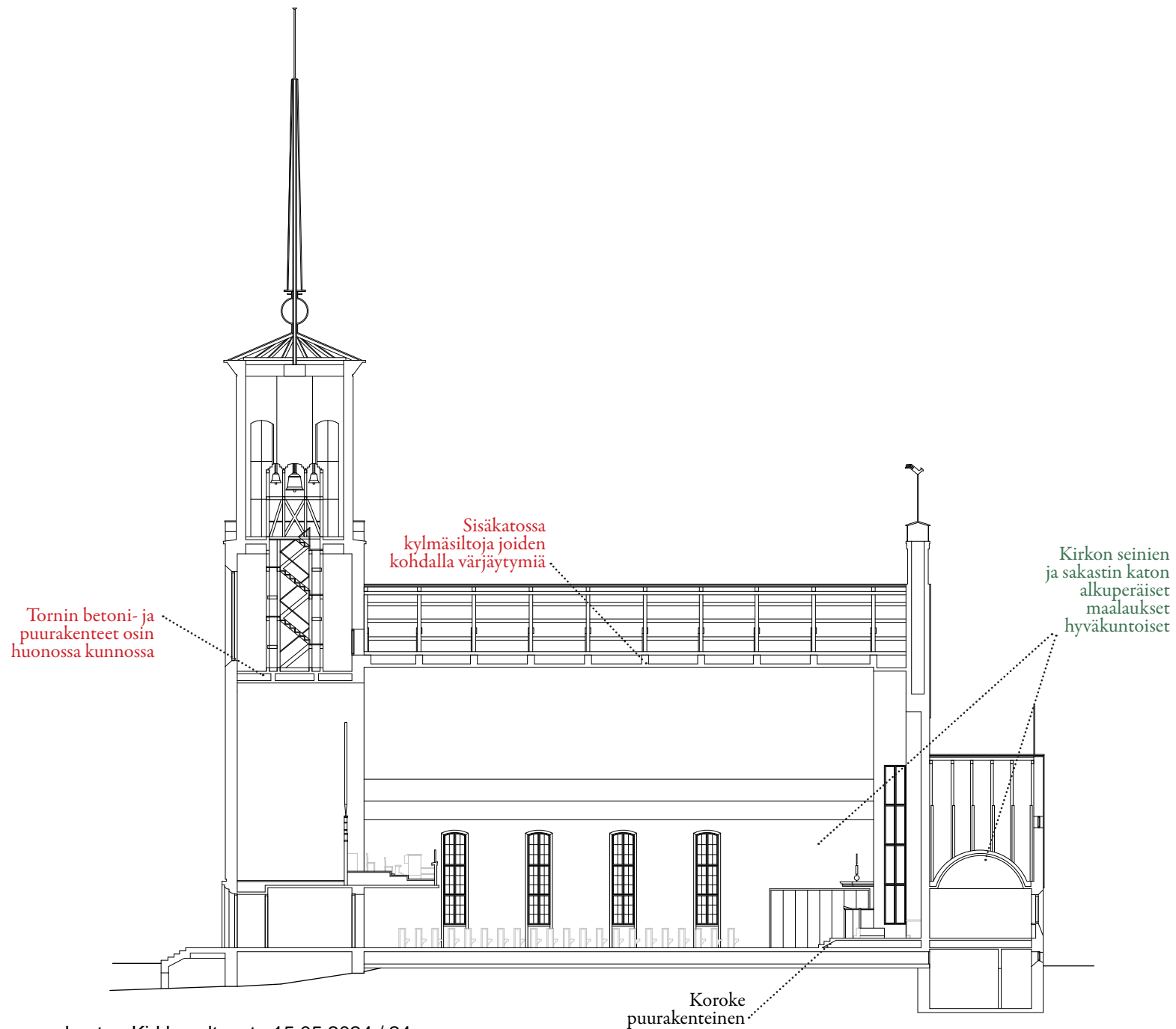
1.krs	3
Parvi	4
Kellari	5
Leikkaus A-A	6

SUUNNITELMA

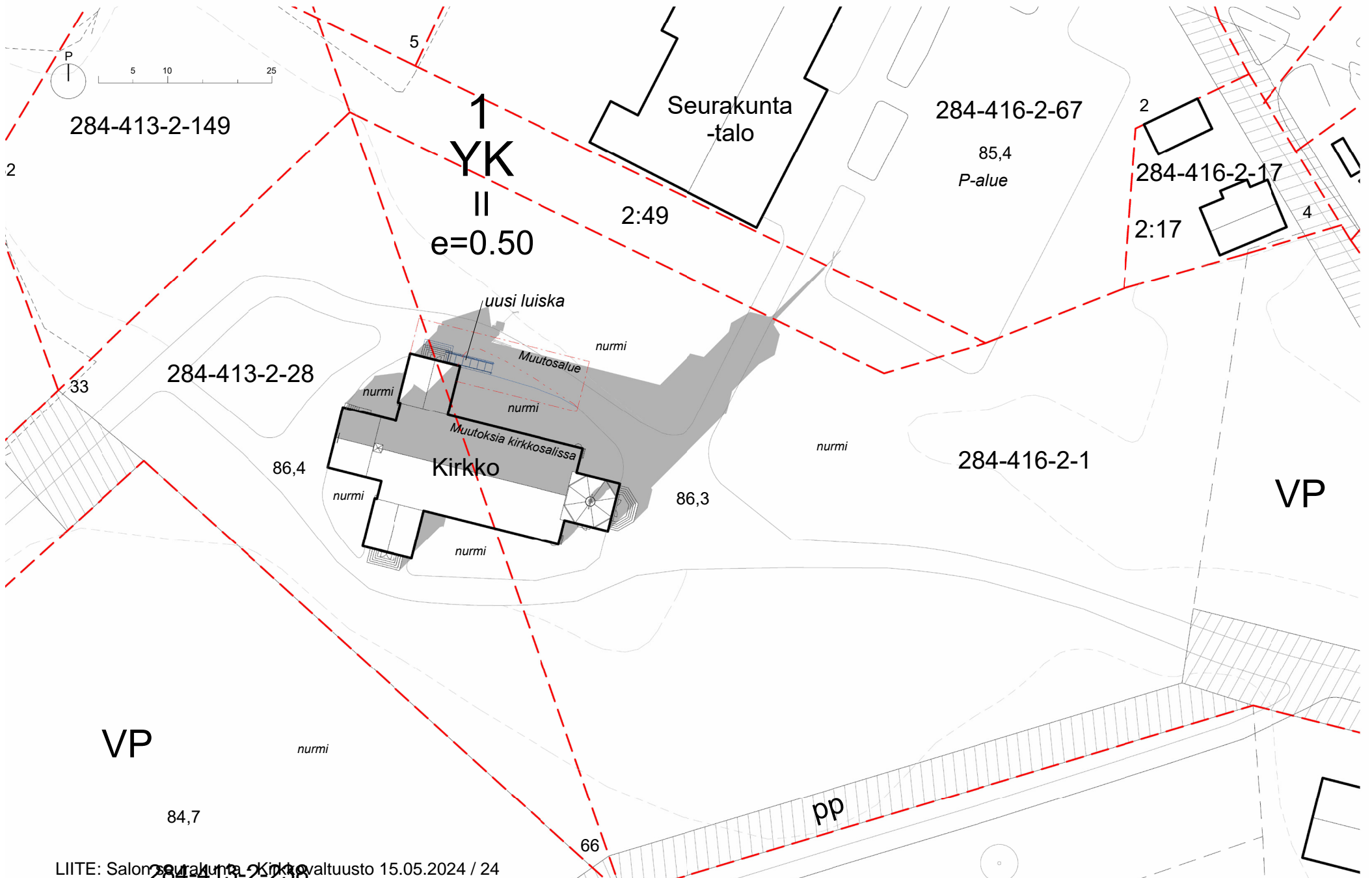
Pohjapiirustus	8
Pohjapiirustus kirkkosali	9
Pohjapiirustus urkuparvi	10
Kirkkosalin nykytilanne	11
Havainnekuva alttarin muutoksista	12
Leikkauspiirustukset	13
Julkisivu pohjoiseen ja leikkauspiirustus	14
Pohjoinen sisäänkäynti, nykytilanne	15
Havainnekuva uudesta luiskasta	16
Havainnekuva uudesta luiskasta	17
Lattiapinnat nykytilanne	18
Lattiapinnat luonnossuunnitelma	19

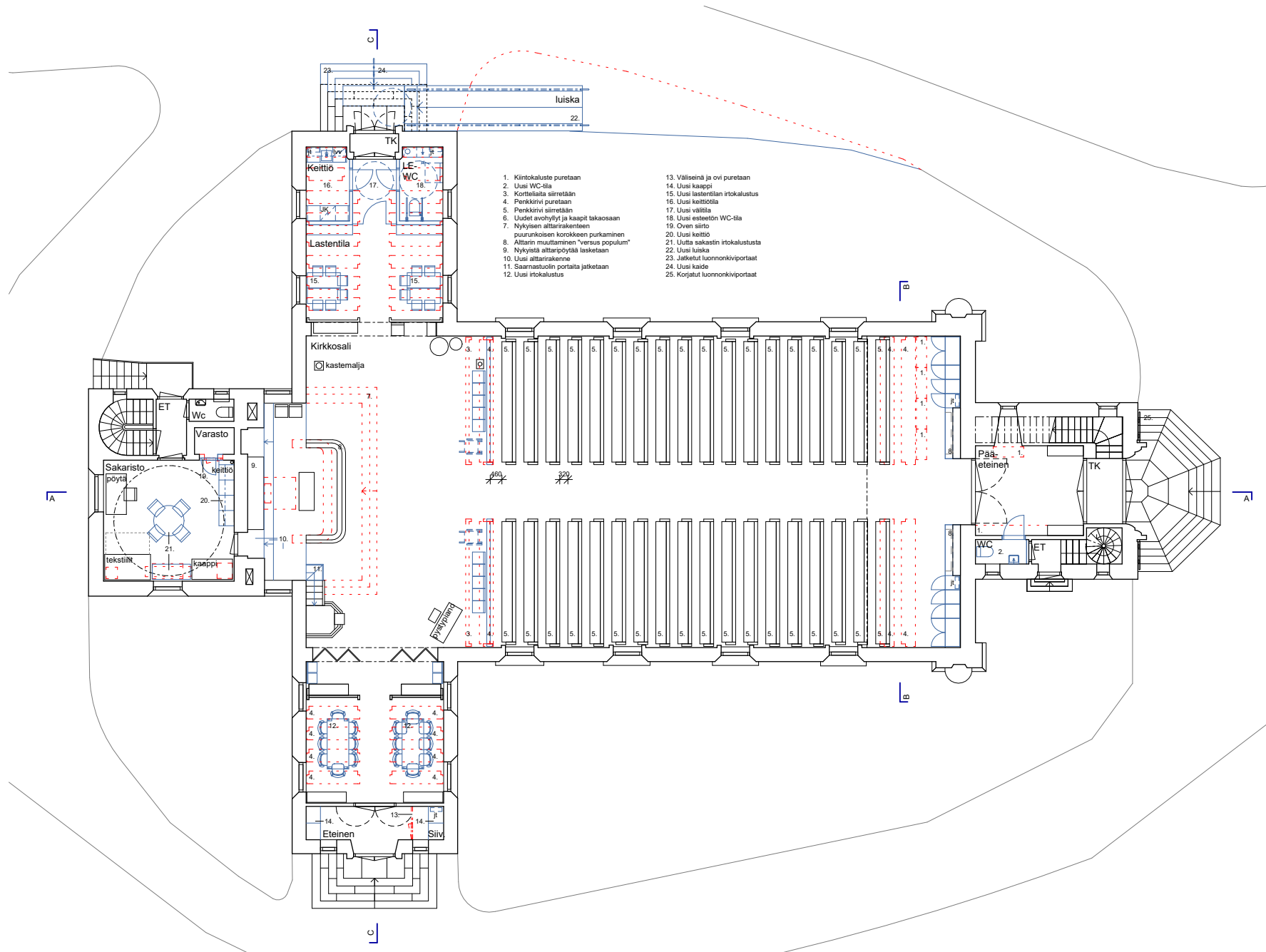


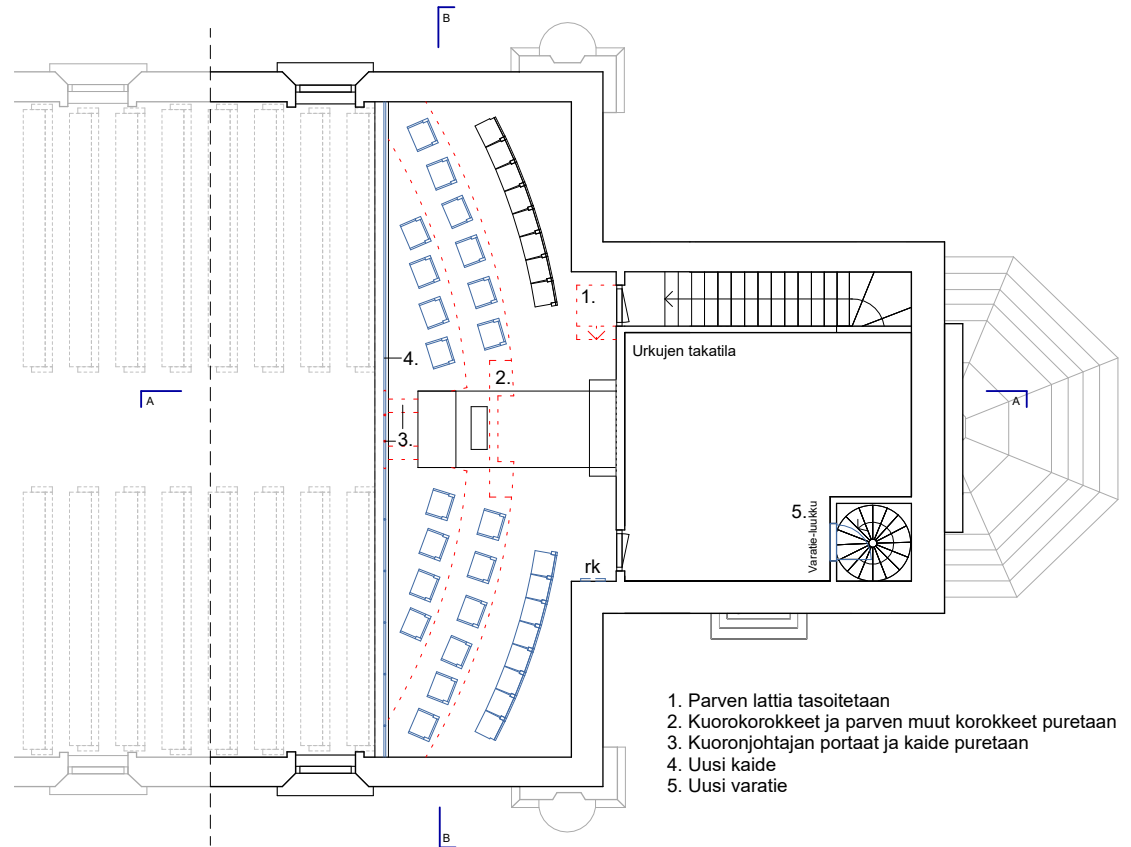
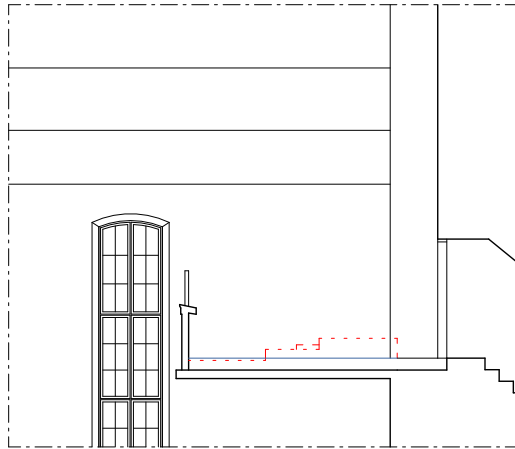


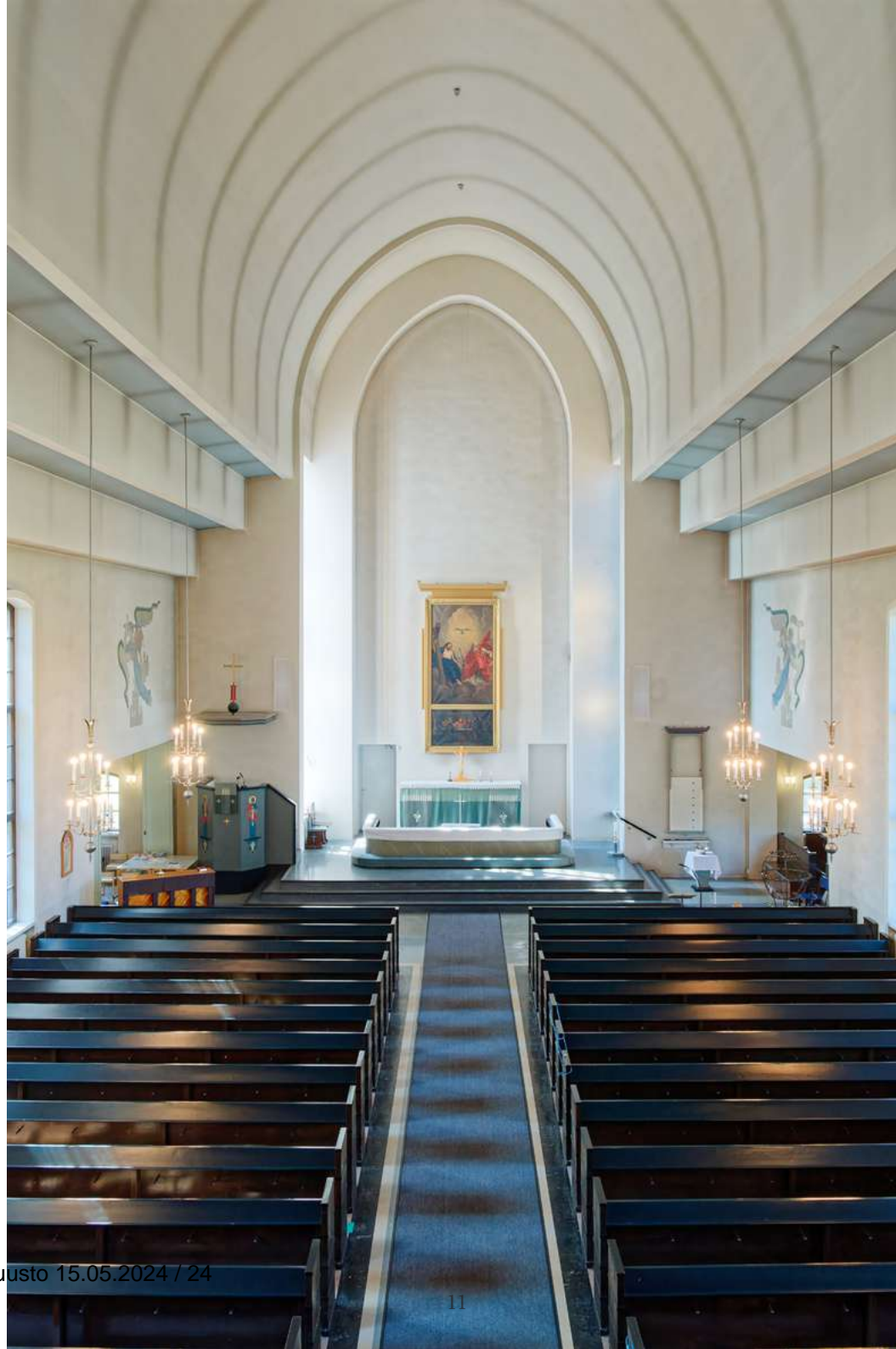


SUUNNITELMA 12.4.2024



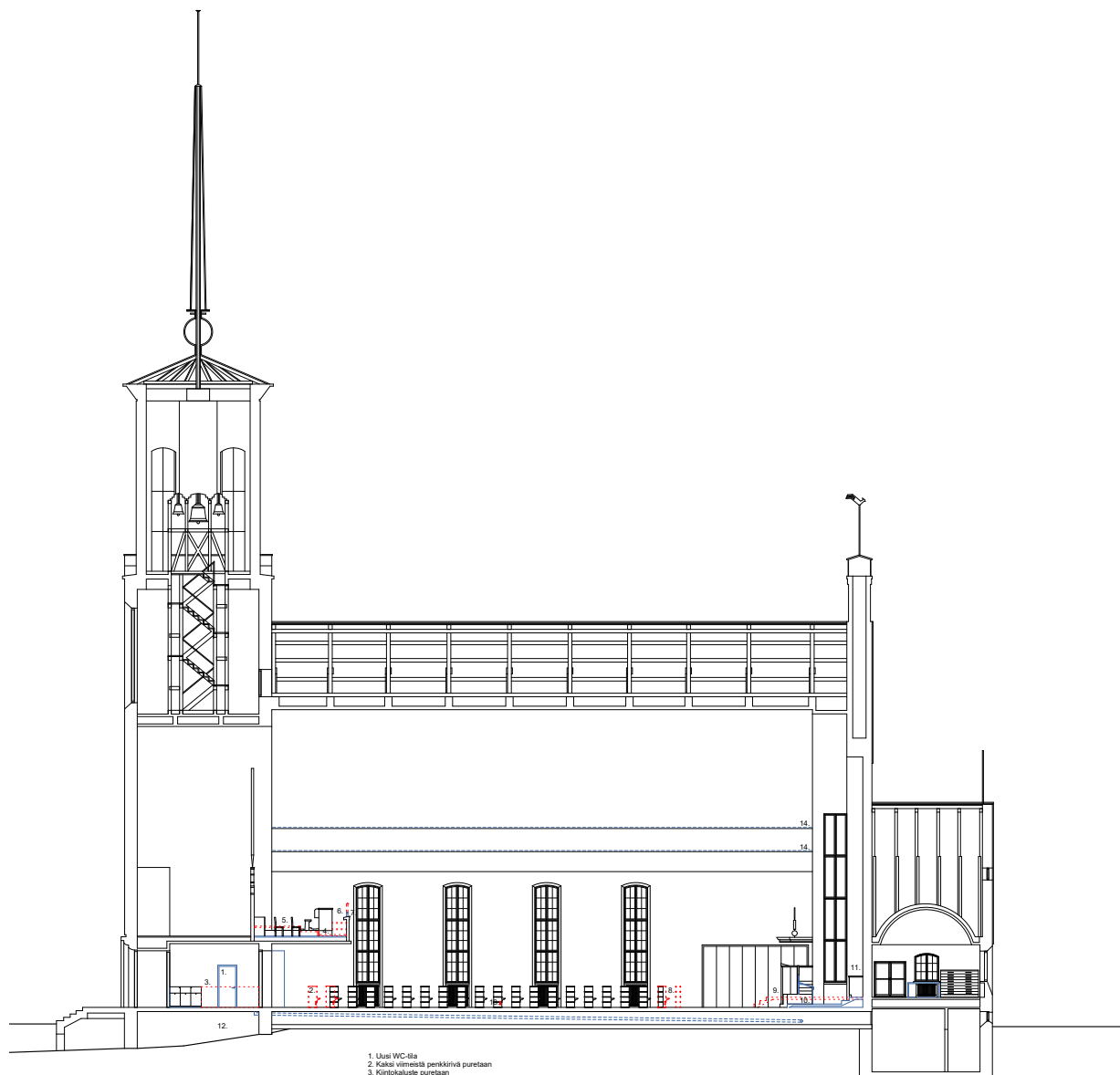




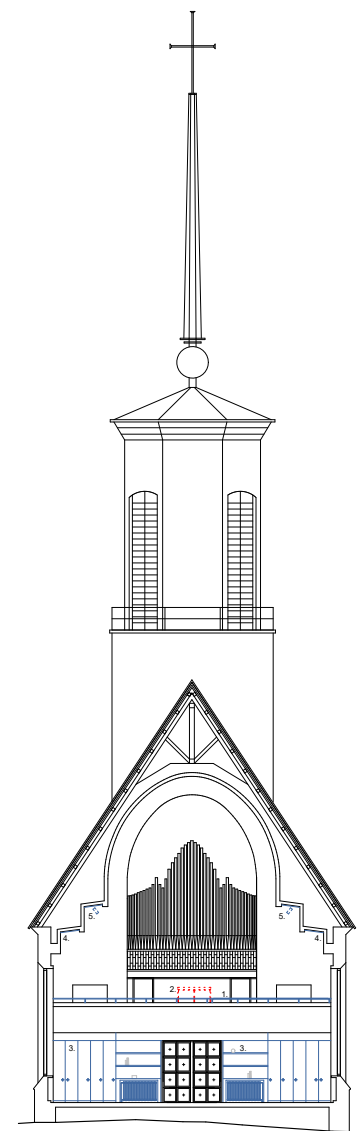


Havainnekuva alttarin muutoksista



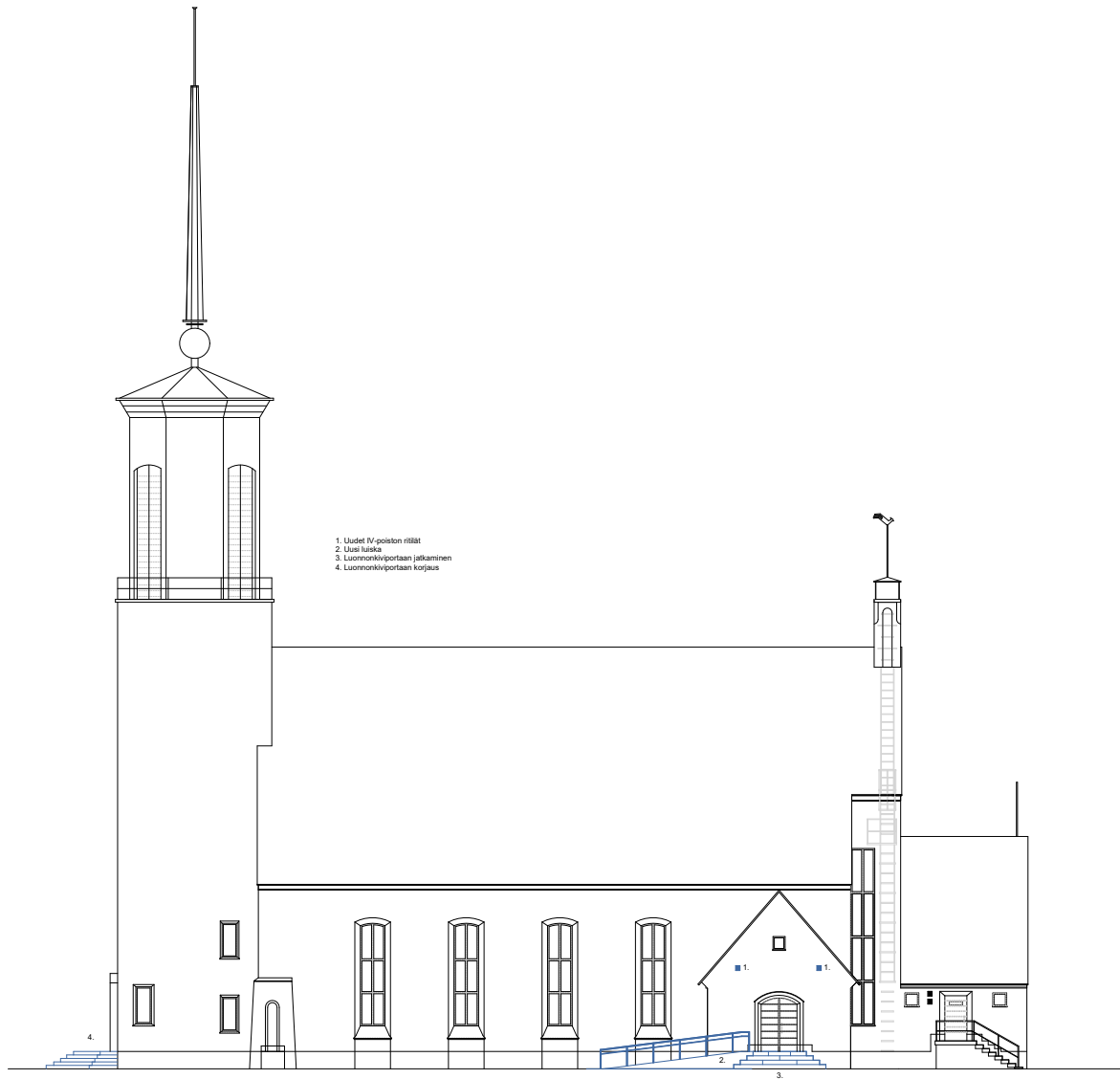


1. Uusi WC-tila
2. Kaikki viimeistä penkkiä puretaan
3. Kirjokaluja puretaan
4. Parven lattiat lausellaan
5. Kuorokorokkeet ja parven muut korokkeet puretaan
6. Kuoronjohtajan portaat ja kaide puretaan
7. Uusi kaide
8. Ensimmäinen penkkirivi puretaan ja korttelialta siirretään
9. Altarin muuttaminen "veisä poppuri"
10. Nykyisen alttarialueen puurunkosen korokkeen purkaminen
11. Nykyistä alttaripöydä lausellaan
12. Kallotoin WC-tilan uusi viemäri

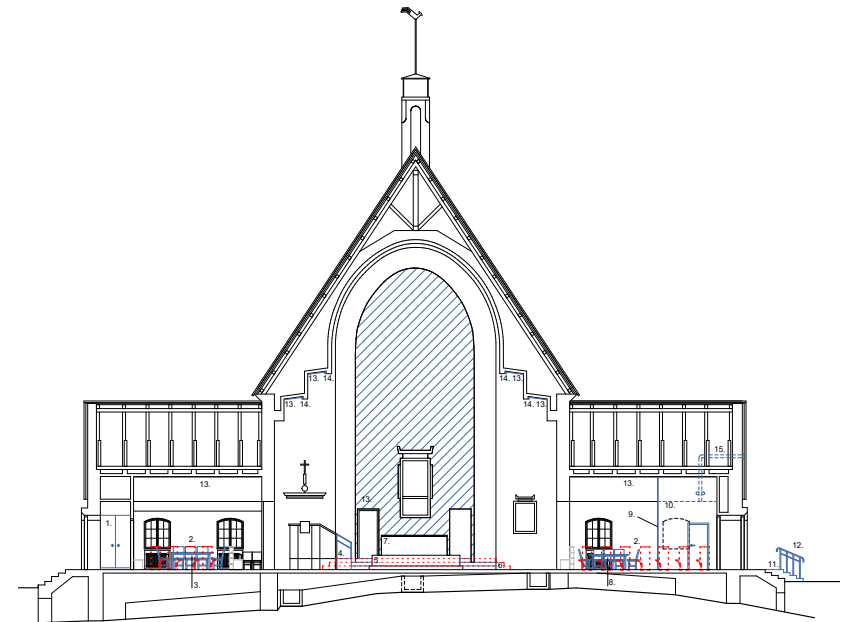


1. Uusi kaide
2. Purettava kuoronjohtajan kaide
3. Uudet kaapit ja avoehdyt
4. Kikkosain kalon pormatukset pinnollestaan ruskutettavalla akustivalla pinnotteella
5. Parven isävalaistus

Julkisivu pohjoiseen ja leikkauspiirustus



1. Uudet IV-poiston riisit
2. Uusi lasise
3. Luomontkiviportaan jatkaminen
4. Luomontkiviportaan korjaus



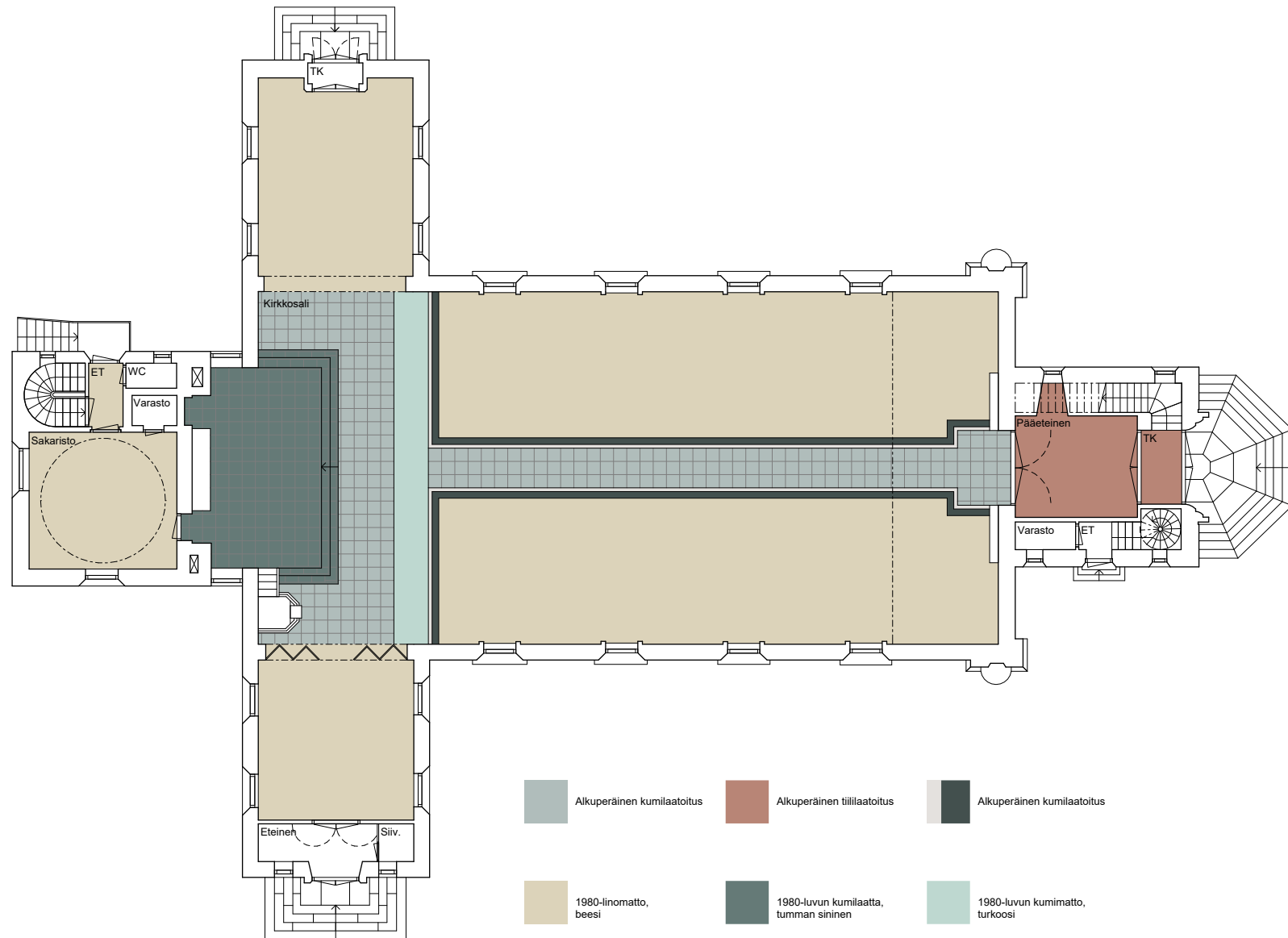
1. Uudet kaapit
2. Poistotiet kirkonpenkit
3. Uudet irtokalusteet
4. Sakramenttilin uusi kaide ja portaat
5. Alttarin muuttaminen "yvesisä populuni"
6. Nykyisen alttarialueen puurunkosen korokkeen purkaminen
7. Nykyisiä alttaripöytä lauletaan
8. Uudet lastentilan irtokalusteet
9. Uusi lasiovenenä
10. Uusi keittiö
11. Jällekkä kviporras
12. Uusi kaide
13. Sivusakaroiden ja kirkkosalin katon porrastukset sekä kirkkosalin päällysteistä pinnotehtava akustisella pinnoteella
14. Lisävalaisimet katon porrastuksiin, LED-linjalaisiin
15. Uusi IV-putki ja -riisit potinjuksivuan



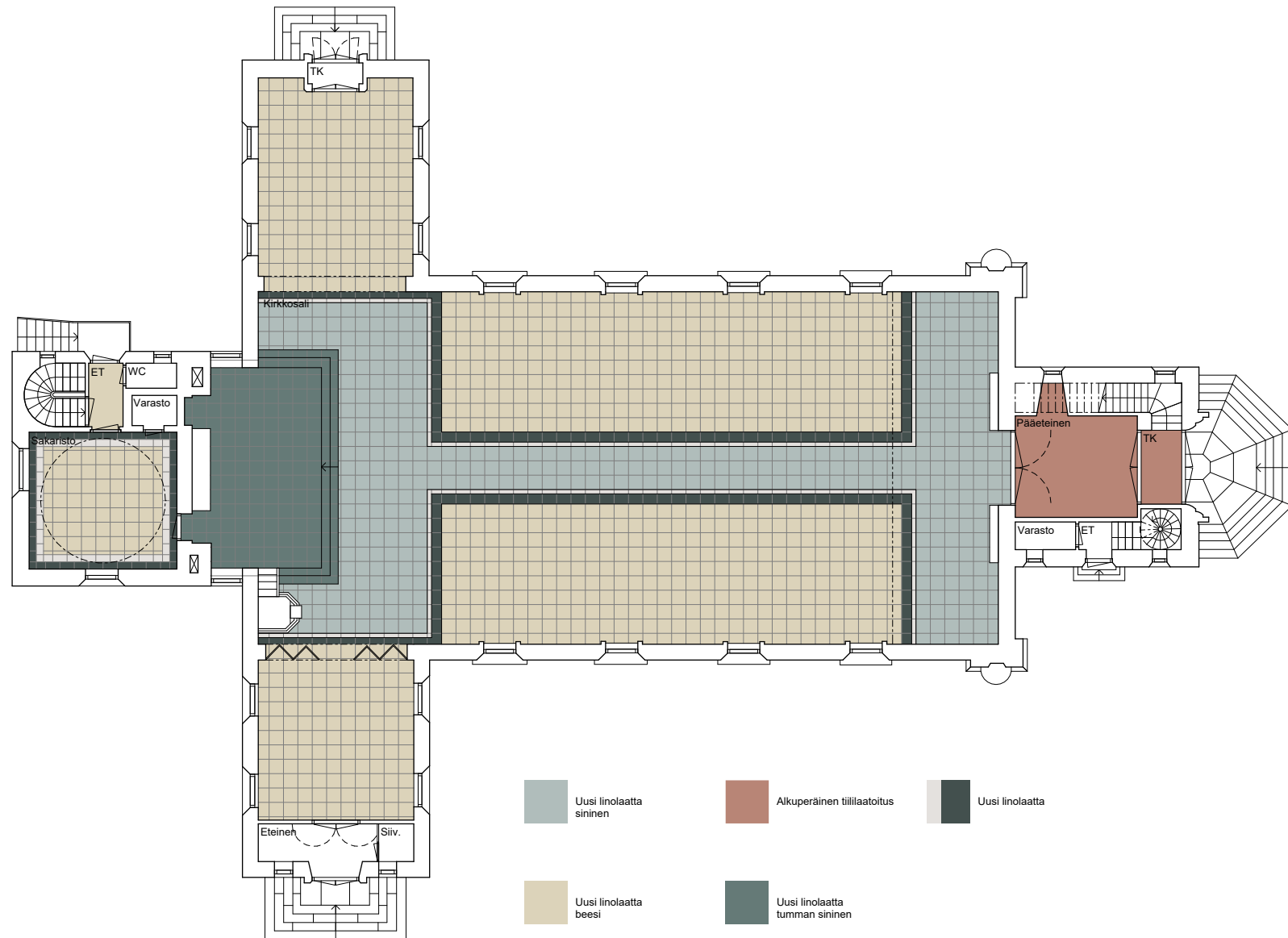


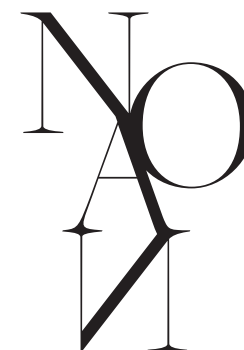


Lattiapinnat nykytilanne



Lattiapinnat luonnossuunnitelma





Arkkitehtitoimisto NOAN

Lassi Viitanen

lassi.viitanen@noan.fi

0400 238 301

Caspar Åkerblom

caspar.akerblom@noan.fi

Sara Annala

Laura Rahkonen