

Helsingin
seurakunta-
yhtymä

Henkilöstö-
kertomus
2021



KIRKKO HELSINGISSÄ
KYRKAN I HELSINGFORS



Sisällys

Katsaus vuoteen 2021	3
I Henkilöstörakenteen kehitys.....	4
II Osaamisen kehittäminen	8
Johtamisen kehittäminen ja työnohjaus	9
III Hyvinvointi	11
IV Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	14
V Johto	15
VI Liitteet	16
Henkilötyövuodet yksiköittäin.....	16
Henkilöstö työaloittain sukupuolen mukaan	19

KATSAUS VUOTEEN 2021

Tavoitteenamme on olla paras kirkon alan työpaikka.

Vuosi 2021 oli Helsingin seurakuntayhtymässä, kuten koko yhteiskunnassamme toinen perättäinen pandemia vuosi. Tämä väritti kaikkien henkilöstö- ja ammattiryhmien työskentelyä eri tavoin. Vuosi alkoi ja päättyi ankariin kokoontumisrajoituksiin, mikä edellytti toiminnassamme paljon erilaisia poikkeusajantoimenpiteitä ja pakotti rajoittamaan osallistujamääriä kaikessa toiminnassamme. Näiden terveysturvallisuuden takaamiseksi tehtyjen rajoitustoimenpiteiden voidaan kuitenkin katsoa onnistuneen ja suuremmilta sairastumisaalloilta säästyttiin.

Covid19-pandemiasta huolimatta henkilöstön hyvinvointi näyttäisi tilastollisessa tarkastelussa edelleen parantuneen. Työhyvinvointi-indeksi nousi edellisvuodesta ja myös sairaspöissaoloissa on merkittävää laskua. Näiden mittareiden perusteella lisääntynyt etätyö näyttää lisänneen hyvinvointia tarjoamalla aiempaa parempia mahdollisuuksia työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen.

Kuluneen vuoden aikana Helsingin seurakuntien ja yhteisten palvelujen ylin johto uudistui poikkeuksellisen voimakkaasti. Vuonna 2021 aloitti virassaan kolme uutta kirkkoherraa (Kannelmäki, Munkkiniemi, Pitäjänmäki) ja myös yhteisten palvelujen johdossa aloitti kolme uutta johtajaa kiinteistöjohtajan eläköidyttyä ja hallintojohtajan siirryttyä toisiin tehtäviin yhtymän ulkopuolelle.

Henkilöstöosaston perustamisen myötä yhtymään perustettiin henkilöstöjohtajan virka. Uuden henkilöstöosaston ensimmäisen vuoden aikana on aloitettu keskeisimpien HR-prosessien (rekrytointi, palkkausjärjestelmät ja aktiivisen tuen toimintamalli) kehittämistyö. Samalla panostusta on lisätty yhtenäisempien työnantajapoliittisten linjausten valmisteluun sekä esihenkilötyön ja johtamisen kehittämiseen.

Henkilöstön määrä laski toista vuotta perättäin sekä henkilöstömäärissä että henkilötyövuosina mitaten. Henkilötyövuodet laskivat edellisvuodesta yhteensä 84 htv:lla. Vähennystä on kaikissa henkilöstöryhmissä, eniten kuitenkin seurakuntapapistossa (-17 htv). Osa-aikatyö kasvoi edellisvuodesta.

Osaamisen kehittämiseen käytettiin vuonna 2021 yhteensä noin 3 000 työpäivää, joka on noin 20 % enemmän (lähes 700 tpv) kuin vuonna 2020. Seurakuntayhtymässä toimivat esihenkilöt ovat osallistuneet hyvin seurakuntayhtymän sisäisiin johtamisvalmennuksiin. Seurakunnissa toimivista lähiesihenkilöistä kirkon johtamiskoulutuksen (1,5 v) on suorittanut jopa 44 % ja 25% johtamisen erikoisammattitutkinnon.

I HENKILÖSTÖRAKENTEN KEHITYS

Henkilöstön määrä laski toista vuotta perättäin sekä henkilöstömäärissä että henkilötyövuosina mitaten. Erityisesti vähennystä on tapahtunut seurakunnissa.

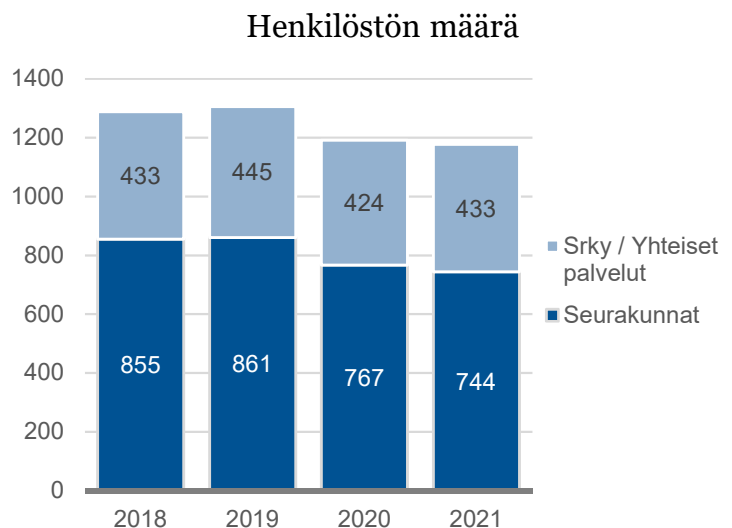
Henkilötyövuodet laskivat edellisvuodesta yhteensä 84 htv:lla. Vähennystä on kaikissa henkilöstöryhmissä, eniten kuitenkin seurakuntapapistossa (-17 htv). Varhaiskasvatuksen henkilötyövuodet alenivat hiukan (- 9 htv) mm. kerhotoiminnan muutosten myötä. Iltapäiväkerhoihin osallistuvien lasten määrä on laskenut useana vuonna. Hautausmaa- ja kirkonpalvelushenkilöstön työpanos tuntityöhuomioiden vähentyi pandemian aiheuttamien tapahtumaj rajoitusten myötä.



Henkilötyövuodet eivät sisällä tuntityönä tehtyä työpanosta. Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2021

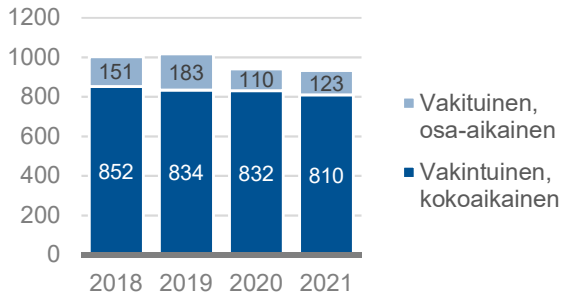
Henkilöstön määrä vuonna 2021 oli 1177, mikä on 14 henkilöä vähemmän kuin edellisenä vuonna. Henkilöstömäärä kasvoi edellisvuodesta nuorityössä sekä hallinto- ja toimistohenkilöstön ryhmissä. Henkilöstömäärien kasvu selittynee osin tuntityön ja osa-aikatyön lisääntymisen myötä. Hallinto- ja toimistohenkilöstön määrän kasvu on osin myös tekninen, kun muun henkilöstön ryhmään kirjattuja palvelussuhteita siirrettiin v. 2021 hallintohenkilöstön ryhmään.

Osa-aikaisten tehtävien kasvua on sekä vakituisen että määräaikaisten henkilöstön ryhmissä. Osa-aikatyötä koskevat tilastot löytyvät seuraavalta sivulta.

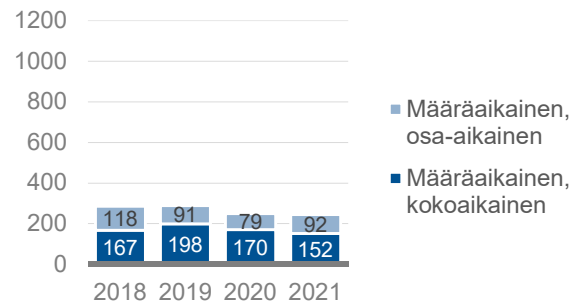


Lähde: kirkon tilastot 2021

Vakituiset



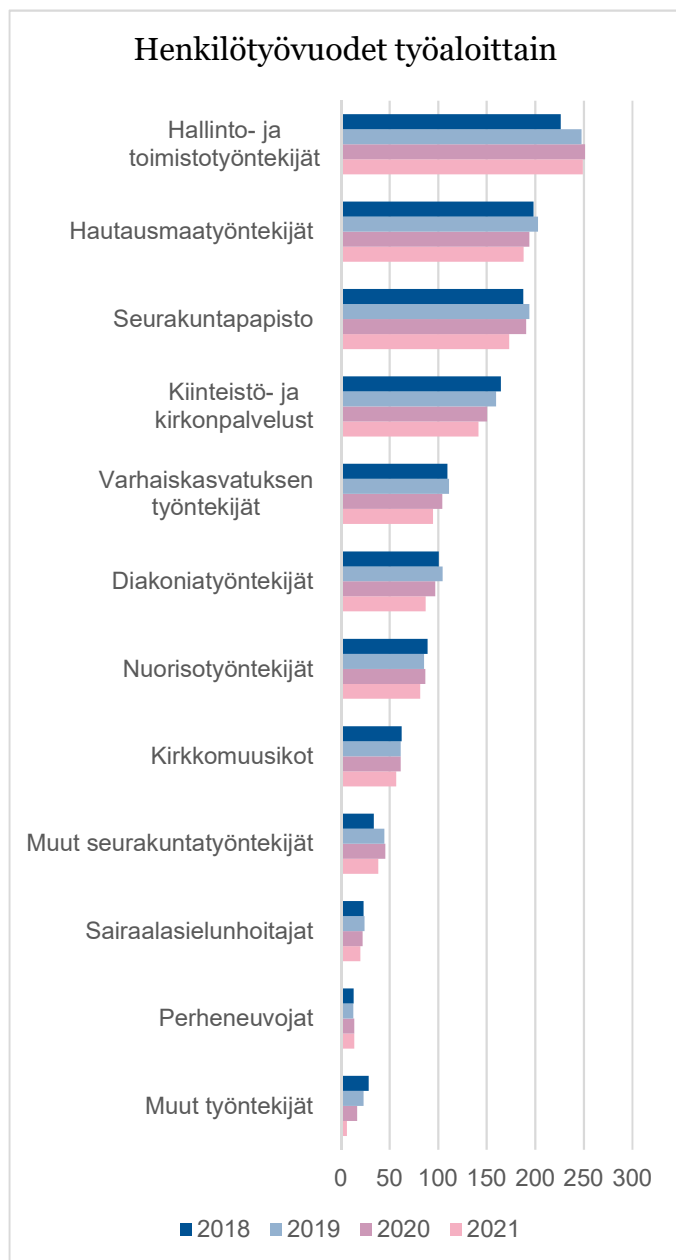
Määräaikaiset



Lähde: kirkon tilastot 2021

Seuraavissa taulukoissa on esitetty henkilötyövuosien muutos 2018-2020 työaloittain ja toimintayksiköittäin.

Henkilötyövuodet työaloittain



Henkilötyövuodet yksiköittäin

	2021	2020	2019	2018
Haagan seurakunta	24	25	26	26
Herttoniemen seurakunta	26	29	29	30
Johannes församling	35	35	39	38
Kallion seurakunta	35	36	40	44
Kannelmäen seurakunta	25	29	29	27
Lauttasaaren seurakunta	19	21	25	26
Malmin seurakunta	82	88	96	95
Matteus församling	13	15	15	19
Mikaelin seurakunta	37	41	43	43
Munkkiniemen seurakunta	19	21	21	19
Oulunkylän seurakunta	34	34	38	37
Paavalin seurakunta	22	25	26	26
Pakilan seurakunta	19	21	21	21
Petrus församling	12	15	18	15
Pitäjänmäen seurakunta	20	23	23	23
Roihuvuoren seurakunta	26	28	30	30
Tuomiokirkkoseurakunta	51	57	55	53
Töölön seurakunta	59	76	67	58
Vartiokylän seurakunta	19	18	19	19
Vuosaaren seurakunta	35	35	38	39
Seurakunnat yhteensä	614	671	698	689
Hallinto-osasto	79	79	84	82
Henkilöstöosasto	17	16	13	16
Kiinteistöosasto	33	35	31	29
Hautustoimi	236	246	255	249
Mediatoimitus	23	22	22	23
Sisäinen tarkastus	2	2	2	2
Viestintä	10	9	9	9
Yhteinen seurakuntatyö	138	156	159	139
Yhteiset palvelut yhteensä	538	565	575	550

Kaikki yhteensä 1151 1235 1273 1239

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2021

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2021

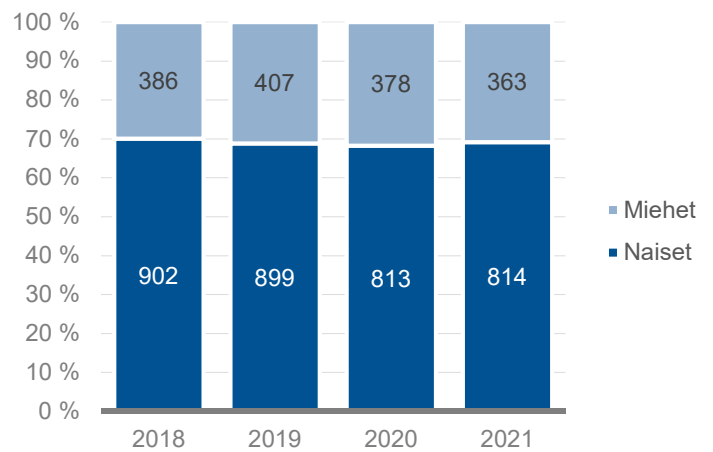
Naisten osuus henkilöstöstä on pysynyt noin 70 % koko tarkastelujakson ajan. Sukupuolijakaumaltaan tasaisimpia ovat papiston ja kiinteistö- ja kirkonpalvelus- henkilökunnan henkilöstöryhmät (miehiä noin 43 %).

Työaloittainen tarkastelu henkilöstöstä sukupuolen mukaan on esitetty liitteessä.

Tässä kertomuksessa henkilöstöryhmittelyyn on käytetty henkilötietojärjestelmään pohjautuvia tietoja. Sen vuoksi henkilöstön tarkastelu on tehty noudattaen järjestelmiin kirjattuja virallisia sukupuolitietoja.

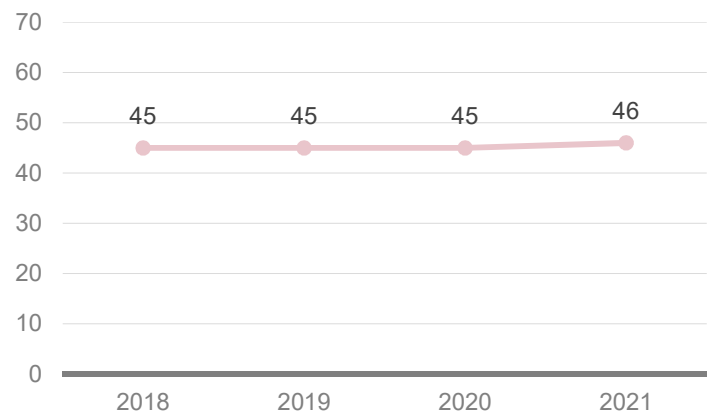
Henkilöstön keski-ikä nousi vuodella 46 vuoteen. Merkittävintä laskua oli suurimmissa ikäryhmissä eli 40-49 ja 50-59 vuotiaiden keskuudessa. Ikäjakauma työaloittain on esitetty seuraavalla sivulla.

Henkilöstön sukupuolijakauma henkilömäärän mukaan



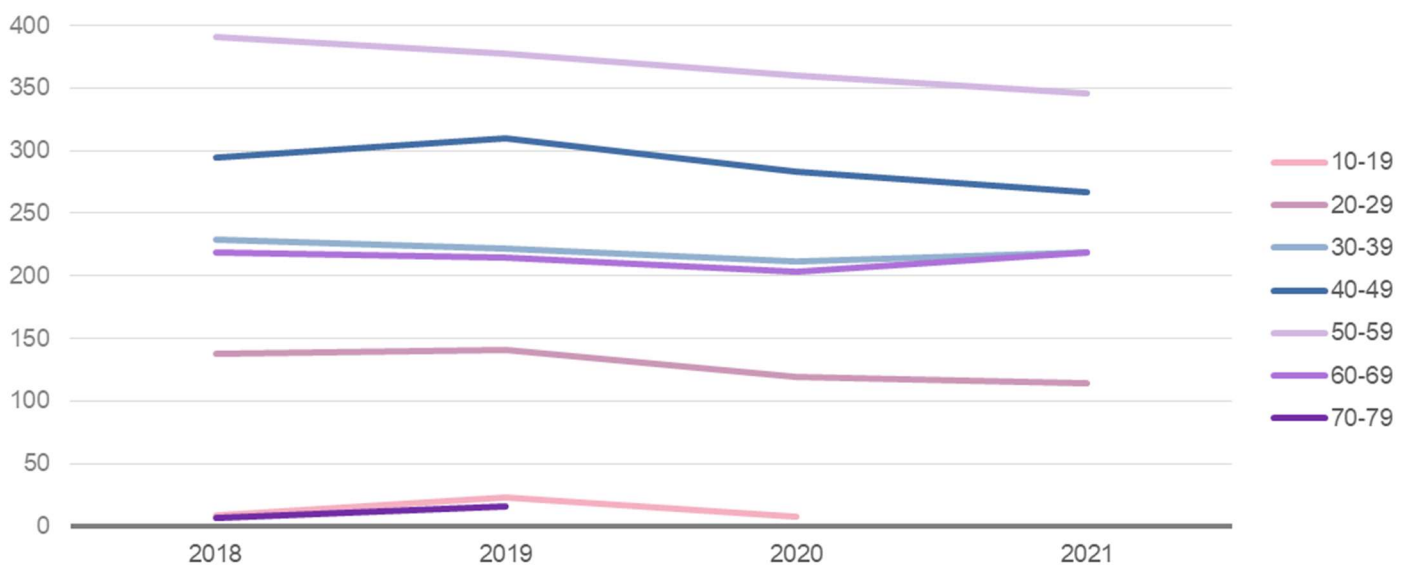
Lähde: kirkon tilastot 2021

Keski-ikä 2018-2021



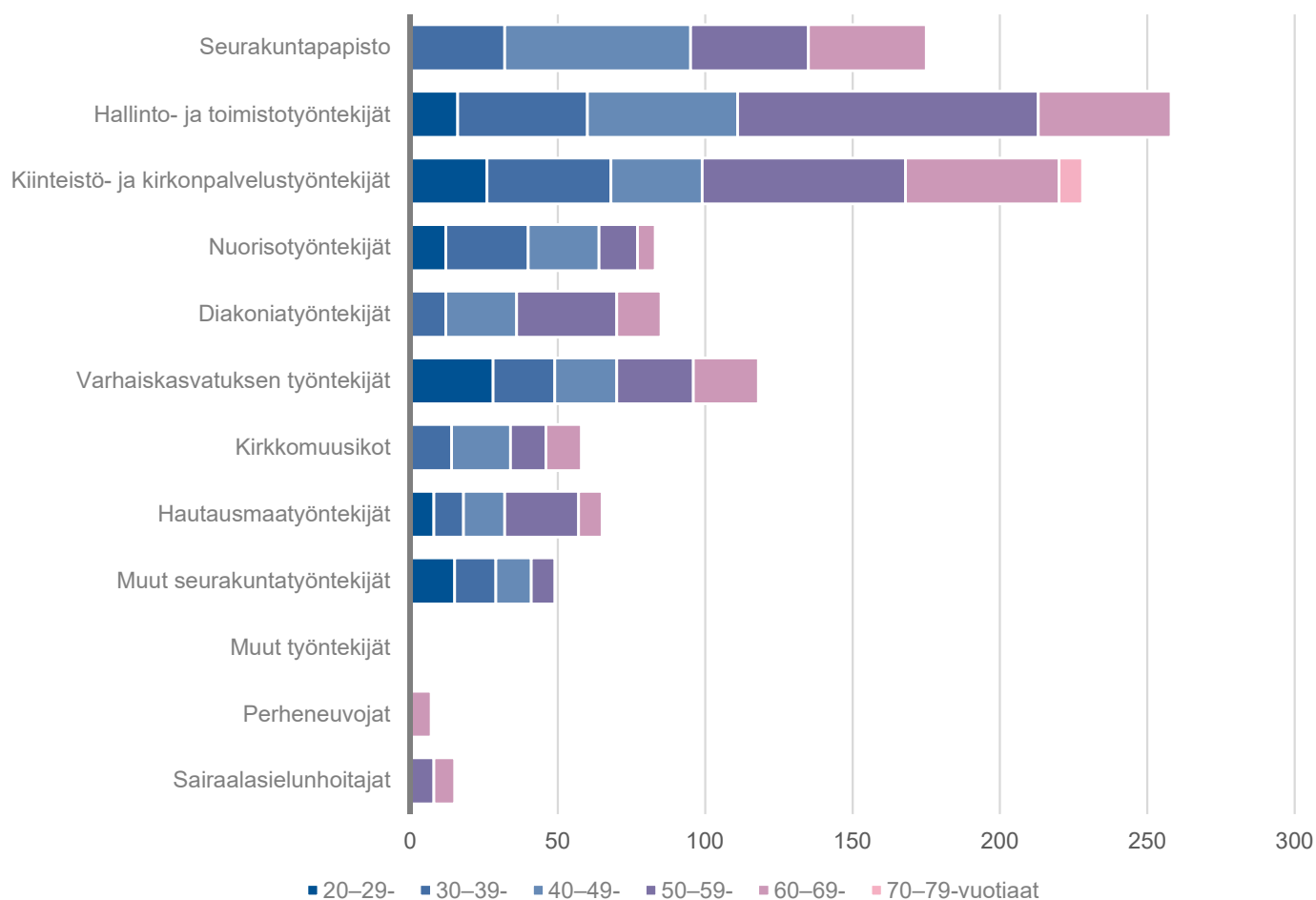
Lähde: kirkon tilastot 2021

Ikäjakauma



Lähde: kirkon tilastot 2021

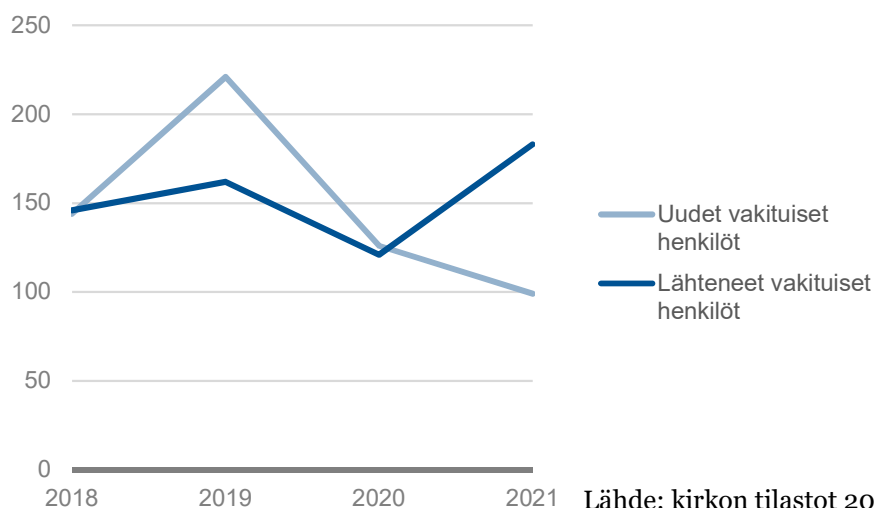
Ikäjakauma ammattiryhmittäin vuonna 2021



Lähde: kirkon tilastot 2021

Niukkeneva taloustilanne ja henkilöstömäärien lasku näkyy myös uusien rekrytointien määrän laskussa sekä sisäisen ja ulkoisen liikkuvuuden lisääntymisenä. Lähteneet vakituiset henkilöt käsittää myös eläkkeelle siirtyneet, joita vuonna 2021 oli noin 30 henkilöä. Eläköityneiden määrä vastaa aiempien vuosia tasoa. Vuonna 2021 60-vuotta täyttäneitä oli 219 henkilöä eli 23,5 prosenttia vakinaisen henkilöstön määrästä. Keskimääräinen eläköitymisikä on usean vuoden ajan ollut noin 65-vuotta.

Henkilöstön vaihtuvuus

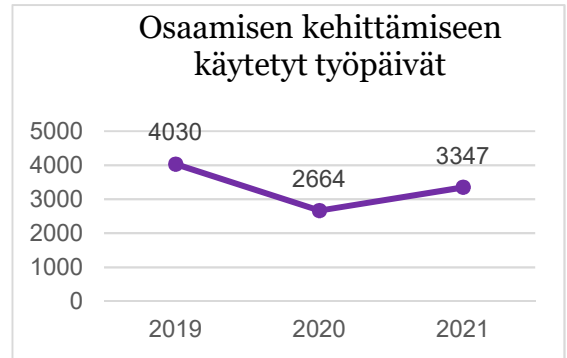


Lähde: kirkon tilastot 2021

II OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Helsingin seurakuntayhtymän osaamisen kehittämistarjonta pohjautuu strategiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan, jossa osaamisen kehittämisen painopisteinä vuodelle 2021 olivat johtamisosaaminen, uudistumis- ja moniosaaminen, yhteistyö- ja vuorovaikutusosaaminen, kohtaamisosaaminen sekä digi- ja someosaaminen.

Osaamisen kehittämiseen käytettyjen työpäivien määrä oli vuonna 2021 noin 4 työpäivää per työntekijä. Yhteensä osaamisen kehittämiseen käytettiin hiukan yli 3 000 työpäivää ja suorat kustannukset olivat noin 380 000 euroa. Osaamisen kehittämisen keinot, joista käytettyjen työpäivien yhteismäärä koostuu, pohjautuu seurakunta- ja yksikkökohtaisiin koulutussuunnitelmiin. Koulutussuunnitelmat sisältävät mm. seurakuntayhtymän oman, kirkon ja muiden tahojen osaamisen kehittämistarjonnan sekä osaamisen kehittämisen työssä oppimalla tai itseopiskeluna. Helsingin seurakuntayhtymän kehittämistarjonta koostui pääosin virtuaalisesti (Teams) järjestetyistä valmennuksista, työpajoista, oppimisprosesseista ja verkkovalmennuksista.



Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2021

	2019	2020	2021
Investoinnit osaamisen kehittämiseen	582 276 €	460 780 €	379 314 €
Osaamisen kehittämiseen käytetty työaika (työpäivinä)	4030 tp	2664 tp	3347 tp
Osaamisen kehittämiseen osallistuneet työntekijät (lkm)	3230 hlöä	2279 hlöä	2640 hlöä
Osaamisen kehittämiseen osallistuneet yksittäiset työntekijät (lkm)	1027 hlöä	860 hlöä	832 hlöä
Työpäiviä / työntekijä	3,9 tp / hlö	3 tp / hlö	4,0 tp / hlö
Euroa / työntekijä	567 € / hlö	536 € / hlö	456 € / hlö

Kustannuksissa huomioitu vain suorat kustannukset.

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2021

Osaamisen kehittämiseen käytetyt työpäivät kasvoivat vuodesta 2020 noin 26 % (lähes 700 tp), mutta olivat kuitenkin selkeästi alemmat kuin vuonna 2019. Ulkopuolisilta palveluntarjoajilta hankittuun osaamisen kehittämiseen käytettiin lähes saman verran työpäiviä kuin seurakuntayhtymän sisäisesti toteuttamana. Kuitenkin suurin osa kokonaiskustannuksista (71 %) koostui ulkopuolisilta palveluntarjoajilta hankitun (kirkon ja muiden yhteiskunnan eri tahojen) osaamisen kehittämisen kustannuksista. Helsingin seurakuntayhtymän järjestämän osaamisen kehittämistarjonnan kustannukset vähenivät merkittävästi (-42 %) vuoteen 2019 verrattuna, koska osaamista kehitettiin koronapandemiavuosina 2020-2021 pääosin virtuaalisesti puolipäiväisinä toteutuksina. Sen vuoksi myös kustannukset tilavuokrien ja tarjoilujen osalta vähenivät merkittävästi.

Aktiivisimpia kehittämään omaa osaamistaan ovat yli 40 mutta alle 60- vuotiaat sekä naiset. Kaikista osaamisen kehittämiseen käytetyistä päivistä naisten osuus on 80 %. Valmistuneita palvelumuotoilijoita eli tuotekehittäjän ammattitutkinnon suorittaneita oli vuoden 2021 lopussa 86.

Ammattiryhmistä eniten työpäiviä osaamisen kehittämiseen käyttivät perheneuvojat ja sairaalasielunhoitajat (6.6-8.7 tp/henkilö) sekä diakoniatyöntekijät (4.9 tp/henkilö). Perheneuvojat ja sairaalasielunhoitajat osallistuivat pidempään pätevyyskoulutukseen, mikä selittää käytettyjen työpäivien suuruutta. Vähiten työpäiviä osaamisen kehittämiseen käyttivät suntiot ja hautausmaatyöntekijät (0.9-1.4 tp/henkilö). Aikaisemmin kokopäiväisenä järjestetty osaamisen kehittäminen muutettiin koronapandemian takia pääosin puolen päivän mittaisiksi etätoteutuksiksi, mikä selittää varhaiskasvatuksen työntekijöiden osaamisen kehittämiseen käytettyjen työpäivien laskua.



JOHTAMISEN KEHITTÄMINEN JA TYÖNOHJAUS

Seurakuntayhtymän järjestämiin johtamisvalmennuksiin osallistui yhteensä 367 lähiesihenkilöä. Heistä jopa 80 % (151 lähiesihenkilöä, yhteensä 139 tp) käytti keskimäärin yhden työpäivän (0,92 tp/lähiesihenkilö) johtamisvalmennuksiin, joita järjestettiin mm. tunneilmaston- ja hybridijohtamisesta. Pidempään johtamiskoulutukseen mm. kirkon johtamiskoulutukseen (kirjo, 1,5 vuotta) osallistui vuosina 2011-2020 yhteensä 44 seurakuntien lähiesihenkilöä. Johtamisen erikoisammattitutkinnon (JET 1,5 vuotta) suoritti 26 seurakuntien ja 12 yhteisten palveluiden lähiesihenkilöä.

Helsingin seurakuntayhtymä tarjoaa kaikille esihenkilötehtävissä työskenteleville mahdollisuuden työnohjaukseen. Seurakuntayhtymässä työskentelee yhden päätoimisen työnohjaajan lisäksi 53 osa-aikaista työnohjaajaa, jotka antavat työnohjausta muiden tehtäviensä ohessa. Lisäksi osa johdon työnohjausryhmistä ja yksilötyönohjauksista ostettiin entiseen tapaan ulkopuolisilta palveluntarjoajilta. Sisäisten työnohjaajien käyttö oli kuitenkin ensisijaista.

	2019	2020	2021
Työnohjauksiin osallistuneet	52	99	118
Työnohjaukerrat	545	776	1064
Työnohjauksiin osallistuneet ryhmät	27	45	40
Ryhmätapaamiset	235	222	207

Luvut sisältävät oman organisaation työnohjaajilla käyneet 30 esihenkilöä yhteensä 215 kertaa. Työnohjaukseen käytetty työaika sisältyy edellä esitettyihin laskelmiin osaamisen kehittämiseen käytetystä työajasta. Lähde seurakuntayhtymä 2021

Korona-aikana lyhyiden, akuuttien työnohjausten tarve on lisääntynyt. Haasteeseen on pystytty vastaamaan hyvin. Koronapandemia on vaikuttanut myös siihen, että reilusti yli puolet työnohjauksista toteutettiin etäyhteyksien kautta. Teamsin välityksellä saatava työnohjaus helpottaa ja tasa-arvoistaa työnohjauksen saatavuutta mutta toisaalta rajoittaa työnohjaajan keinovalikoimaa ja muuttaa vuorovaikutusta. Työnohjausten määrän kasvu kuitenkin kertoo, että etäyhteyksinä toteutetulle työnohjaukselle on kysyntää.

III HYVINVOINTI

Henkilöstön hyvinvointi on parantunut mm. sairaspöissaolöjien määrällä mitaten. Sairaudesta tai työtöaturmista johtuvat pöissaolot ovat jatkaneet laskuaan. Erityisesti mielenterveysperustaisten pöissaolöjien lasku on ollut merkittävä.

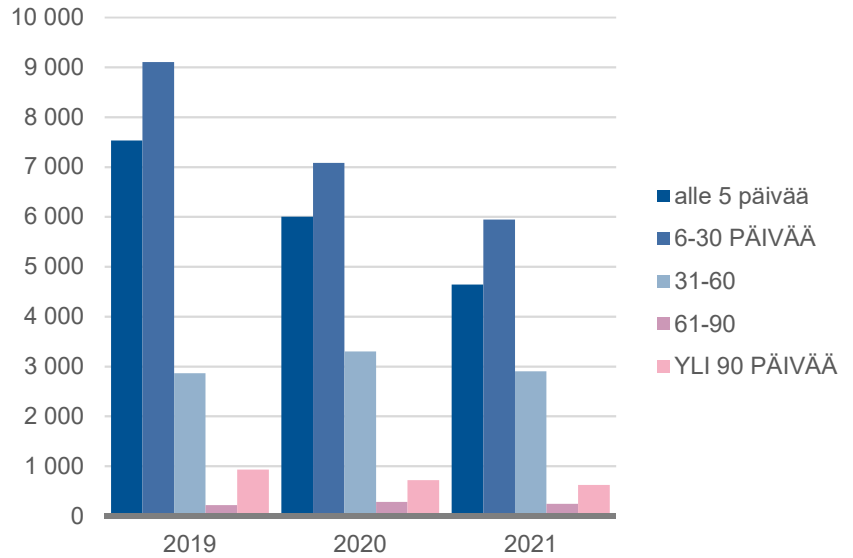
Mielenterveysperustaiset pöissaolot olivat vuonna 2019 5683 päivää vuonna 2020 4181 päivää ja vuonna 2021 3782 päivää. Kokonaisuudessaan mielenterveysperustaiset sairaspöissaolot pienenivät 399 päivällä eli 10 % edellisvuoteen verrattuna (vuonna 2020 vähennystä oli 1500 päivää eli 26% vuoteen 2019 verrattuna. Lähde Terveystalo). Työterveyshuollon tiimin arvion mukaan v. 2020 käyttöönötetuilla mielenterveydentukipalveluilla on ollut tässä merkittävä vaikutus. Vuonna 2019 sairaspöissaolöpäiviä/HTV oli 16,21, vuonna 2020 14,25 ja vuonna 2021 13,03 (Lähde Helsingin seurakuntayhtymä).

Lähes 40 % henkilöstöstä ei ole ollut sairauden vuoksi lainkaan pöissa työtehtävistä. Työterveysprosentti nousikin edellisen vuoden 34 %:sta toimintakertomusvuoden 39 %:iin. Vuonna 2019 terveysprosentti oli vain 23 %, joten sairaspöissaolöjien vähentämiseen ja hyvinvoinnin lisäämiseen tehdyt panostukset näkyvät henkilöstön hyvinvoinnin lisääntymisenä.

Henkilöstön hyvinvointi kasvoi myös hyvinvointi-indeksillä mitattuna. Vuonna 2021 83 %:lla henkilöstöstä ei ollut ongelmia työn hallinnan, työn ja muun elämän yhteensovittamisen, työn palkitsevuuden, kuormittuneisuuden tai tyytymättömyyden ongelmista. Hyvinvointi-indeksi kuvaa niiden henkilöiden suhteellista osuutta, joilla ei esiinny ongelmia työhyvinvoinnin eri osa-alueilla. Indeksii muodostuu terveyskyselyn vastausten perusteella.

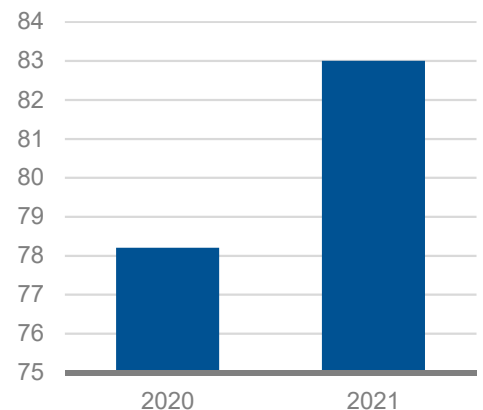
Sairaspöissaolöjien vähenemä ja hyvinvoinnin lisääntyminen on poikkeuksellista muihin julkisen alan organisaatioihin verrattuna. Seurakuntayhtymässä sairaspöissaolöjien kustannukset suhteessa palkkasummaan ovat laskeneet verrattuna julkisen alan verrokkiorganisaatioihin. Vuonna 2019

Sairaus ja työtöaturmapöissaolot



Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2021. Luvuissa ei ole mukana tartuntatautilain mukaisia pöissaolöjia, joita vuonna 2021 oli yhteensä 650 päivää ja vuonna 2020 noin 200 päivää.

Hyvinvointi-indeksi



Lähde: Terveystalo 2021

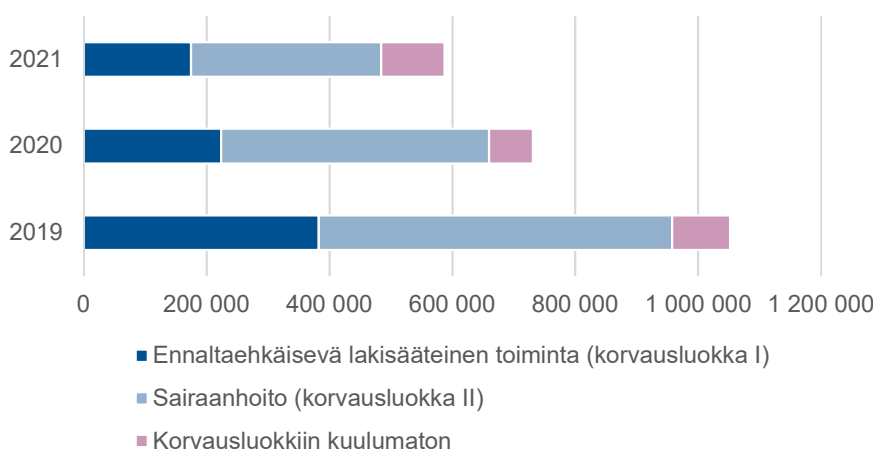
sairaspoissaolojen kustannukset olivat 3,12 % palkkasummasta kun muissa julkisen alan organisaatioissa prosentti oli 3,28 %. Vuonna 2021 prosentti oli Helsingin seurakuntayhtymässä 2,27 kun muissa julkisen alan organisaatioissa se oli noussut 3,59 %. (Lähde: Keva)

Työterveyden kulut ovat laskeneet merkittävästi. Maaliskuussa 2021 käyttöön otettu uusi työterveyshuollon sopimus on osaltaan laskenut työterveyden kustannuksia, mutta säästöä on tullut myös lisääntyneen hyvinvoinnin ja työterveyden palveluiden käytön vähentymisen myötä. Esim. sairaskäynnit työterveyslääkärillä ovat puolittuneet vuodesta 2019 vuoteen 2021.

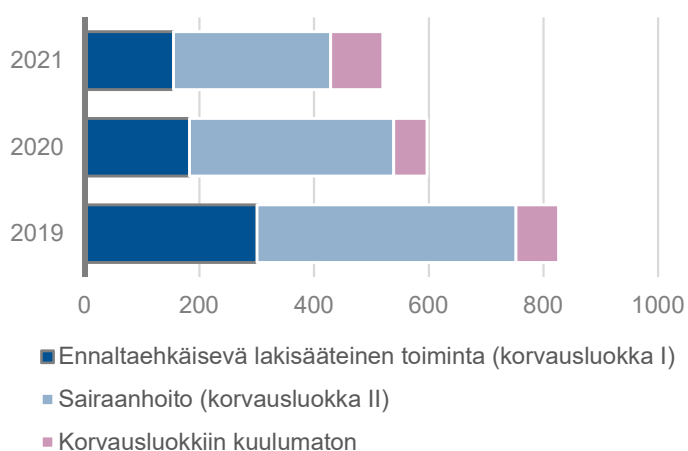
Tilanne on mahdollistanut henkilöstön hyvinvointiin panostamisen myös sellaisilla palveluilla, jotka lukeutuvat oheisessa tilastossa korvausluokkiin kuulumattomaksi. Näihin palveluihin kuuluu mm. lyhytpsykoterapia ja influenssarokotukset.

Työterveydenhuolto onkin suurin yksittäinen henkilöstön hyvinvointia tukeva panostus. Pääosa työterveyshuollon kustannuksista menee edelleen sairaanhoidon kustannuksiin (64 % KELAn korvausluokassa 2, joista KELA korvaa enintään 40 %). Tavoitteena onkin vahvistaa ennaltaehkäisevää toimintaa (korvausluokka 1, josta KELAn hyvitys jopa 60 %).

Terveyshuollon kulut

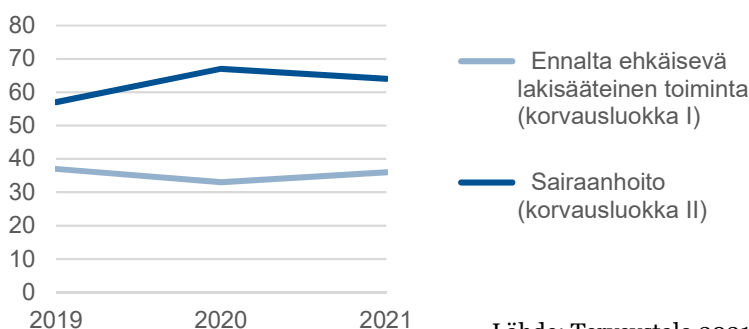


Kustannukset / HTV



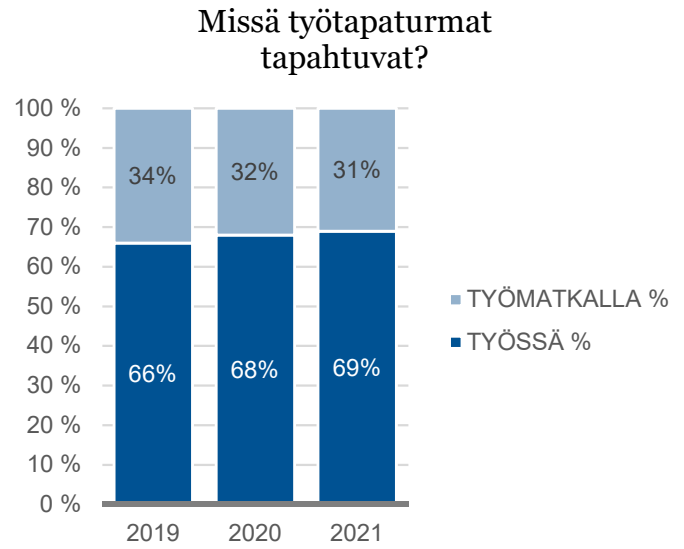
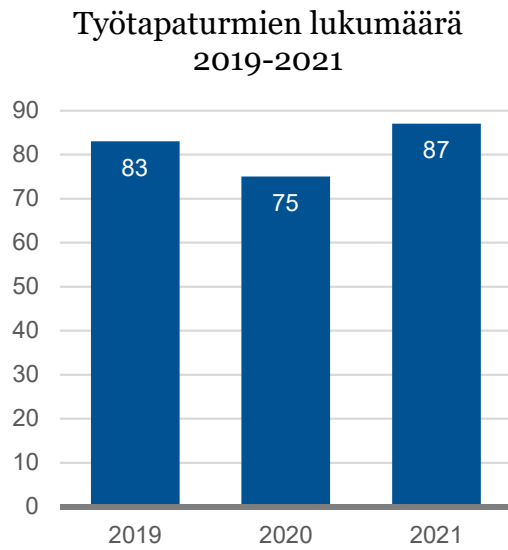
Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2021.

Työterveyden kustannukset KELAn korvausluokittain



Lähde: Terveystalo 2021

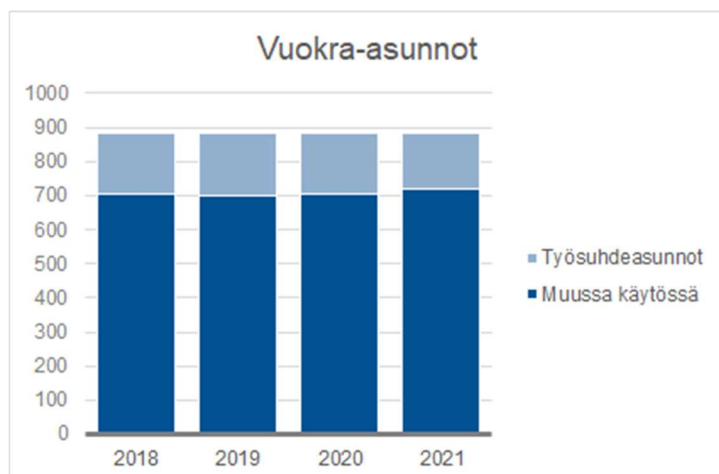
Työtapaturmien määrä on kasvanut lievästi edellisestä vuodesta. Pääosa työtapaturmista tapahtuu edelleen työpaikalla, työmatkalla sattuvien tapaturmien osuus on noin 30 % kaikista tapaturmista.



Lähde: Lähi-Tapiola 2021.

IV TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

Henkilöstökulut	2021	2020	Muutos
Palkat ja palkkiot yhteensä	44 078 201 €	45 390 901 €	-1 312 700 €
Vakinaisten palkat	33 865 931 €	33 880 926 €	-14 995 €
Määräaikaisten palkat	7 786 083 €	8 989 525 €	-1 203 442 €
Tuntipalkat	1 024 161 €	1 306 632 €	-282 471 €
Palkkiot	1 134 152 €	1 109 375 €	24 777 €
- terveysperusteisten poissaolojen palkat	976 327 €	1 136 387 €	-160 060 €
- perhevapaiden palkat	181 685 €	120 997 €	60 688 €
- muiden lakisääteisten tai sopimusperusteisten poissaolojen palkat	1 587 €	10 456 €	-8 869 €
+ KELA-korvaukset poissaoloista	537 765 €	430 410 €	107 355 €
Sivukulut yhteensä	10 862 680 €	11 066 743 €	-204 063 €
Eläkekulut	9 147 429 €	9 498 082 €	-350 653 €
Muut henkilösivukulut	1 715 250 €	1 568 659 €	146 591 €
Muut henkilöstökulujen oikaisu (+/-)	33 289 €	-7 587 €	
Aktivoidut palkat, eläke- ja hlösivukulut			
Muut kulut yhteensä	1 473 811 €	1 859 828 €	-386 018 €
Matka- majoitus- ja ravitsemiskulut	481 442 €	601 183 €	-119 741 €
Koulutuskulut	379 846 €	460 781 €	-80 935 €
+ Koulutuskorvaukset			
<i>työllisyysrahastolta</i>	<i>myöhemmin</i>	21 916 €	
<i>oppisopimuskoulutuksista</i>	13 947 €	14 263 €	-316 €
Työterveyshuolto	615 583 €	757 709 €	-142 126 €
+ Kela-korvaukset työterveyshuollosta	209 328 € (arvio)	281 673 €	
Muut henkilöstökorvaukset	53 010 €	34 797 €	18 214 €
Työssä jaksaminen (työnohjauspalv. + liikuntaset.)			
Työpaikkaruokailu (työnantajan osuus)	41 041 €	40 992 €	49 €
Tyhy- toiminta	67 445 €	68 430 €	-985 €
Suojavaatteet	164 739 €	283 382 €	-118 643 €
TYÖVOIMAKUSTANNUKSET YHTEENSÄ	56 414 692 €	58 317 472 €	-1 892 538 €

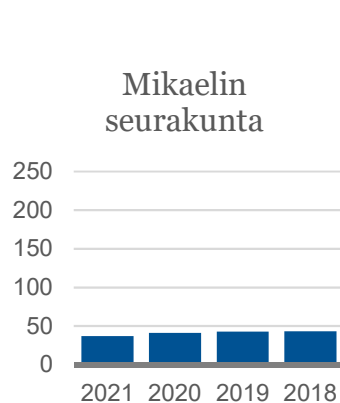
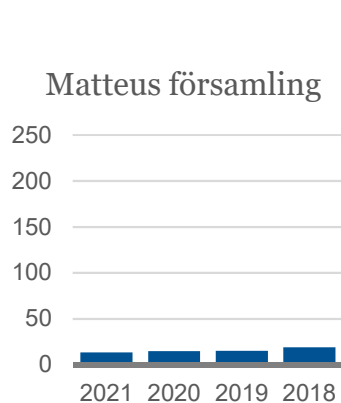
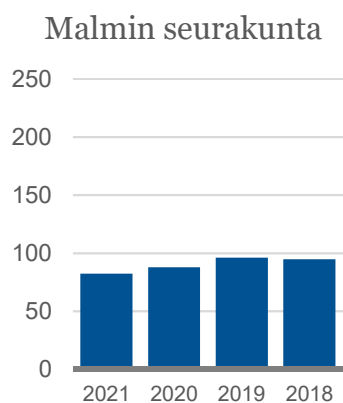
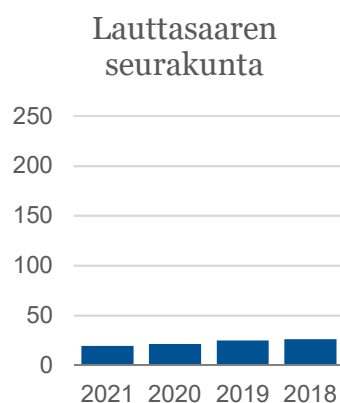
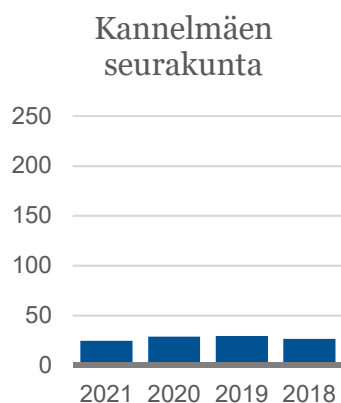
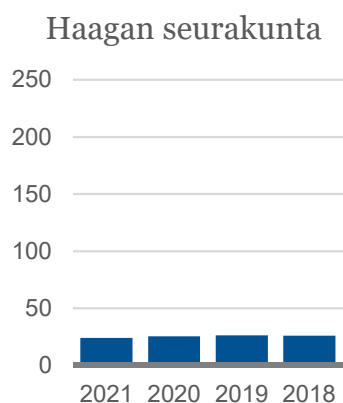
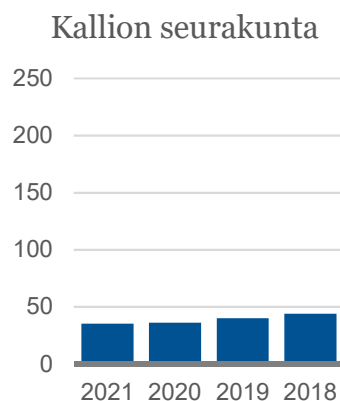
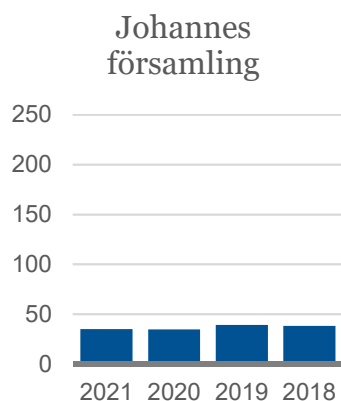
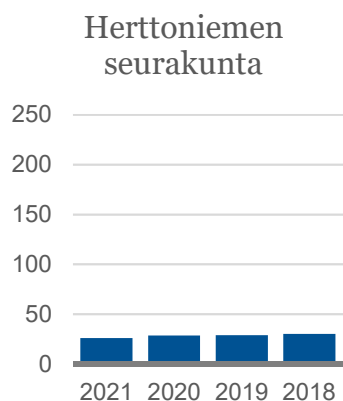


V JOHTO

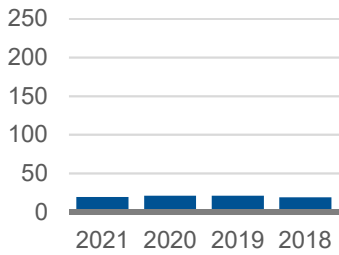
Yhtymän johtaja, Lauttasaaren kirkkoherra	Juha Rintamäki	
Hallintojohtaja	Juha Silander	Vs hallintojohtaja 18.1.2021 alkaen, hallintojohtaja 15.10.2021
Henkilöstöjohtaja	Riitta Kajander	1.2.2021 alkaen
Kiinteistöjohtaja	Kai Heinonen Osmo Rasimus	Vs. kiinteistöjohtaja 16.8.2021 alkaen, kiinteistöjohtaja 1.1.2022
Yhteisen seurakuntatyön johtaja	Stefan Forsén	
Haagan seurakunta	Heikki Nenonen (vv) Mari Mattsson	1.1.2022 alkaen
Herttoniemen seurakunta	Markku Rautiainen Minnamari Helaseppä	1.1.2022 alkaen
Johannes församling	Johan Westerlund	
Kallion seurakunta	Riikka Reina	
Kannelmäen seurakunta	Sakari Enrold Virpi Koskinen (vt.) Virpi Koskinen	1.9.2021 alkaen
Lauttasaaren seurakunta	Juha Rintamäki	
Malmin seurakunta	Kaisa Heininen (vs) Elina Perttilä	15.2.2022 alkaen
Matteus församling	Helene Liljeström (vt)	
Mikaelin seurakunta	Martti Häkkänen	
Munkkiniemen seurakunta	Leo Glad Tarja Frilander (vt) Päivi Vähäkangas	1.6.2021 alkaen
Oulunkylän seurakunta	Ulla Kosonen	
Paavalin seurakunta	Kari Kanala	
Pakilan seurakunta	Tiia Valve-Tuovinen (vt) Mari-Anna Auvinen (vt)	20.1.2022 alkaen
Petrus församling	Daniel Björk	
Pitäjänmäen seurakunta	Maika Vuori (vt) Maika Vuori	1.6.2021 alkaen
Roihuvuoren seurakunta	Timo Pekka Kaskinen	
Tuomiokirkkoseurakunta	Marja Heltelä	
Töölön seurakunta	Hannu Ronimus	
Vartiokylän seurakunta	Jukka Pakarinen	
Vuosaaren seurakunta	Jussi Mäkelä	

HENKILÖTYÖVUODET YKSIKÖITTÄIN

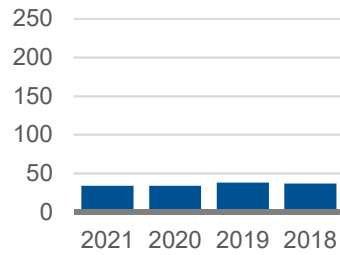
Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2021



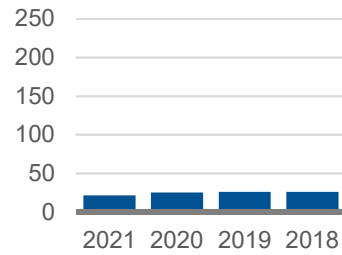
Munkkiniemen seurakunta



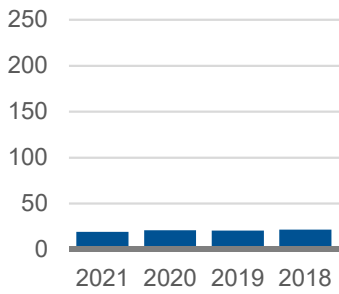
Oulunkylän seurakunta



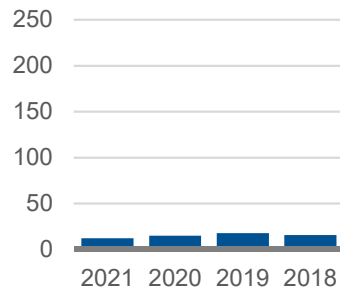
Paavalin seurakunta



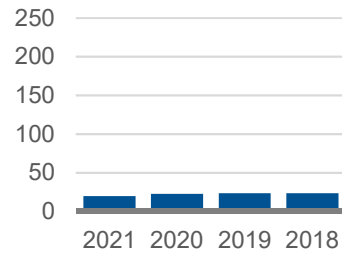
Pakilan seurakunta



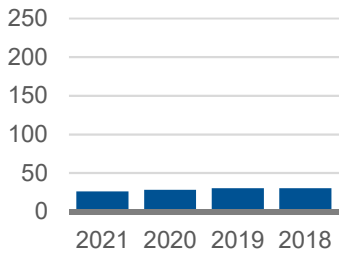
Petrus församling



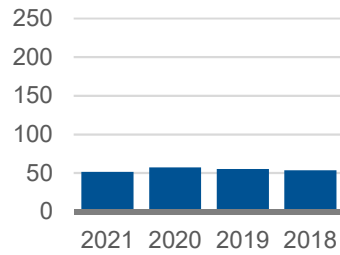
Pitäjänmäen seurakunta



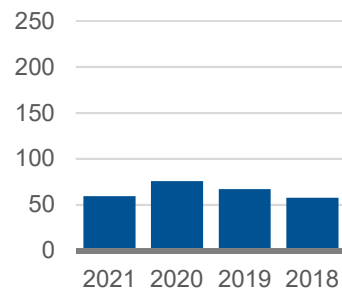
Roihuvuoren seurakunta



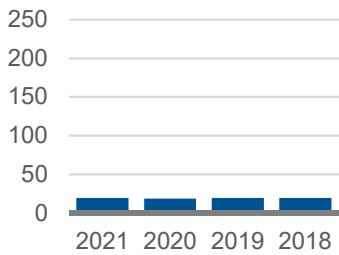
Tuomiokirkko-seurakunta



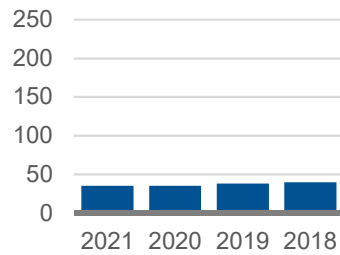
Töölön seurakunta



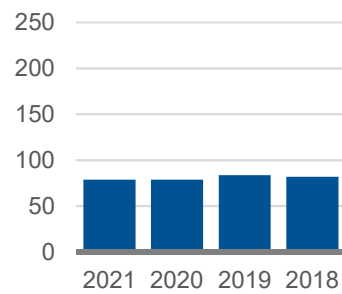
Vartiokylän seurakunta



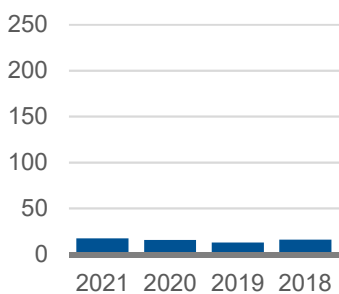
Vuosaaren seurakunta



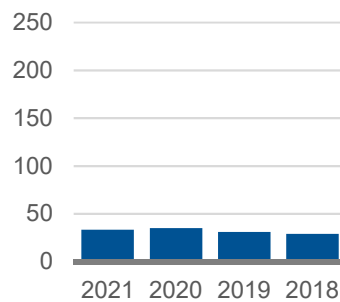
Hallinto-osasto



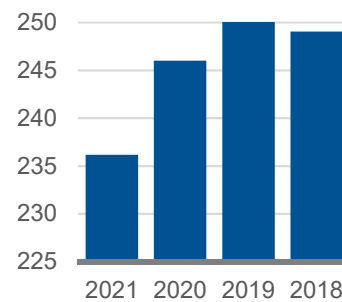
Henkilöstöosasto



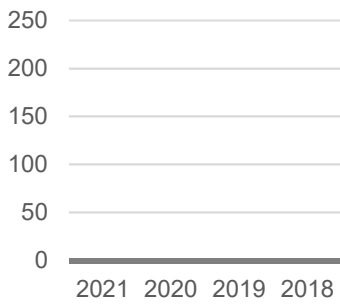
Kiinteistöosasto



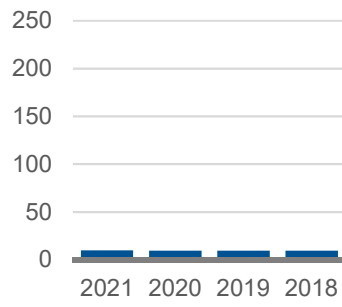
Hautaustoimi



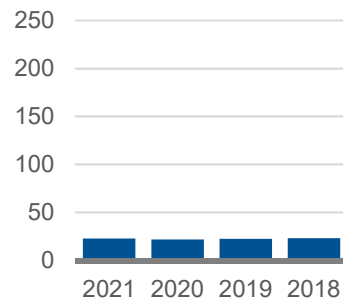
Sisäinen tarkastus



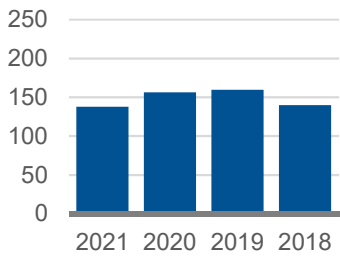
Viestintä



Mediatoimitus



Yhteinen seurakuntatyö

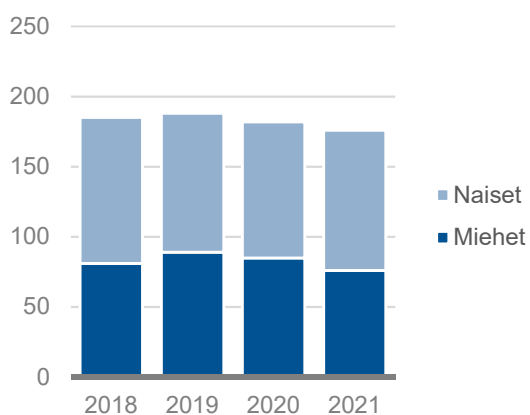


HENKILÖSTÖ TYÖALOITTAIN SUKUPUOLEN MUKAAN

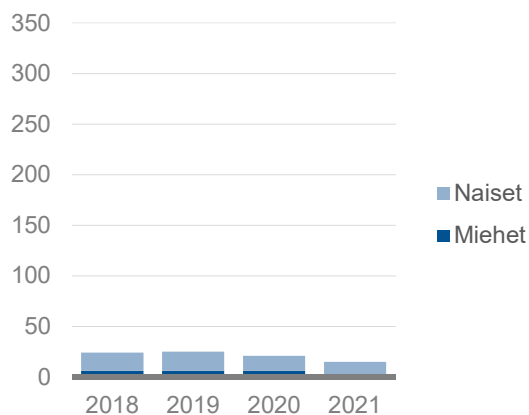
Huom. Luvuissa ei näy, jos työalalla miesten tai naisten osuus on alle 6 henkeä.

Lähde: kirkon tilastot 2021

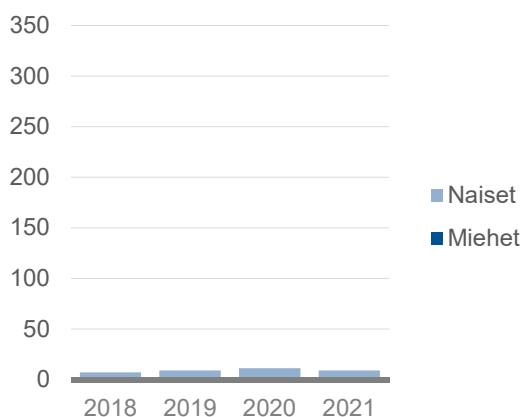
Seurakuntapapisto



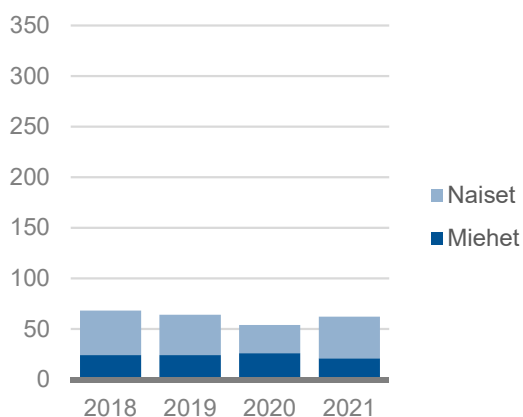
Sairaalasielunhoitajat



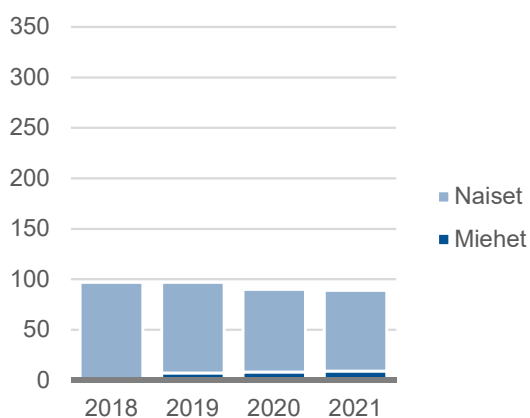
Perheneuvojat



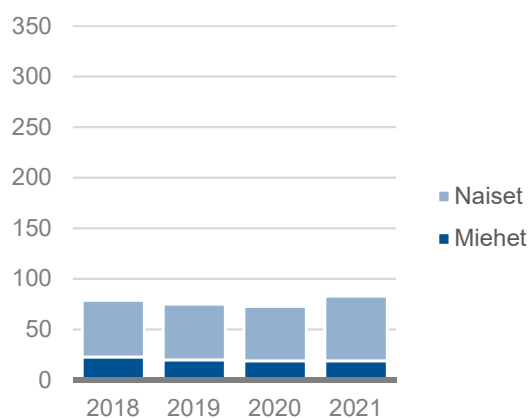
Kirkkokuusikot



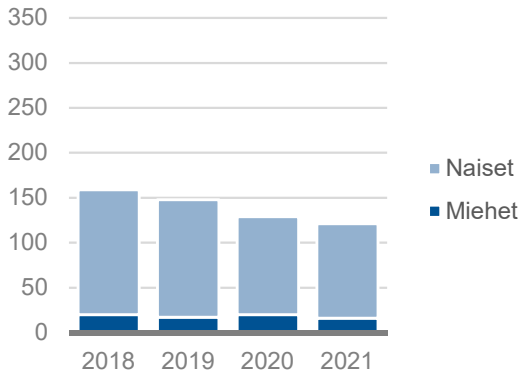
Diakoniatyöntekijät



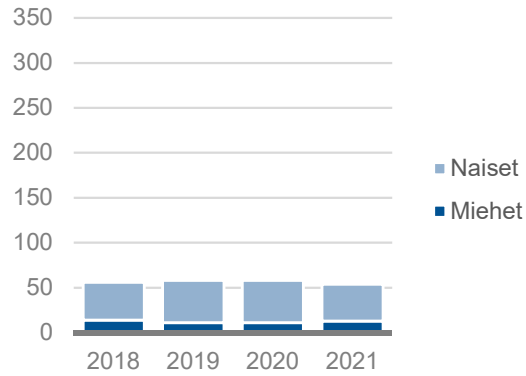
Nuorisotyöntekijät



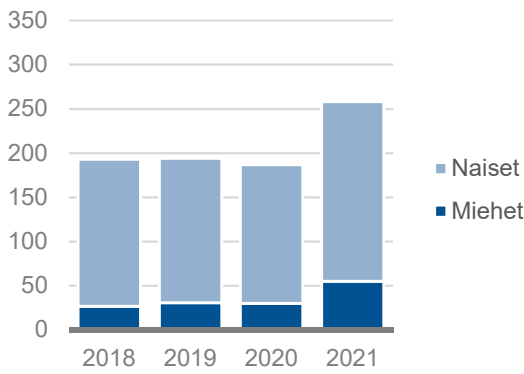
Varhaiskasvatuksen työntekijät



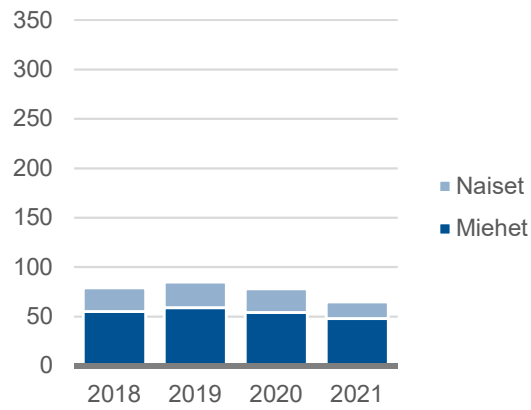
Muut seurakuntatyöntekijät



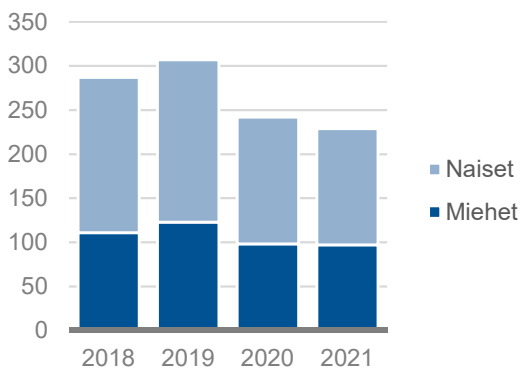
Hallinto- ja toimistotyöntekijät



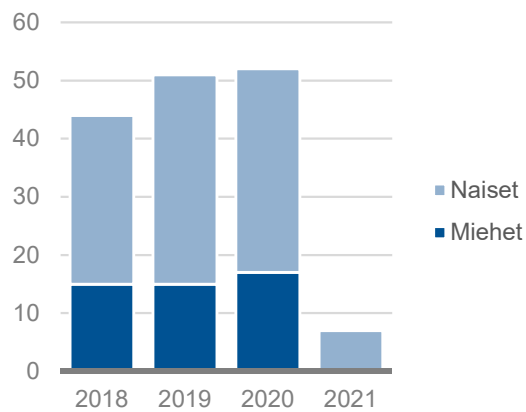
Hautausmaatyöntekijät



Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijät



Muut työntekijät



Huom. Luvuissa ei näy, jos työlalla miesten tai naisten osuus on alle 6 henkeä.

Lähde: kirkon tilastot 2021



*Helsingin
seurakuntayhtymä
2022*