

# Helsingin seurakunta- yhtymä

## Henkilöstö- kertomus 2022



KIRKKO HELSINGISSÄ  
KYRKAN I HELSINGFORS



## Sisällys

Katsaus vuoteen 2022.....	1
I Henkilöstörakenteen kehitys.....	2
II Osaamisen kehittäminen .....	8
Johtamisen kehittäminen .....	9
Työnohjaus .....	10
III Hyvinvointi .....	11
IV Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit .....	14
V Johto .....	15

# KATSAUS VUOTEEN 2022

Tavoitteenamme on olla paras kirkon alan työpaikka.

Vuotta 2022 voisi kuvata kolmanneksi perättäiseksi poikkeusvuodeksi Helsingin seurakuntayhtymässä. Yhteiskunnan avautuminen pandemiasta lisäsi tapahtumien, kuten kirkollisten toimitusten, määrää. Ukrainan sodan syttyminen lisäsi huolta ja epävarmuutta koko yhteiskunnassa, mikä edellytti seurakunnilta ja seurakuntayhtymältä uusia avauksia. Loppuvuodesta taloudellinen epävarmuus, nopea inflaatiokehitys ja elinkustannusten nousu puolestaan aiheuttivat huolta ja heijastuivat myös kirkon arkityöhön ja helsinkiläisten avuntarpeeseen.

Henkilöstön huolta tulevaisuudesta lisäsivät keväällä sekä yhteisissä palveluissa että Johannes församling -seurakunnassa käynnistyneet yhteistoimintaneuvottelut tuotannollisin, taloudellisin ja toiminnallisin perustein.

Johannes församling -seurakunnan yhteistoimintaneuvottelut päättyivät toukokuussa 2022. Seurakuntaneuvosto päätti 6.6.2022 iltapäiväkerhotoiminnan lakkauttamisesta ja siitä johtuen varhaiskasvatukseen kohdistuvista sopeutustoimenpiteistä. Päätöksen mukaisesti sopeutustoimet toteutetaan keväällä 2023.

Seurakuntayhtymän yhteisten palveluiden yhteistoimintaneuvottelut puolestaan päättyivät 22.6.2022. Sopeutustarve, 4,8 milj. euroa, koski yhteisiä palveluita kauttaaltaan. Työnantajapäätöksen 8.9.2022 myötä sopeutustarpeesta 2,9 milj. euroa toteutetaan rakenteellisin muutoksin. Tämän osana työnantaja päätti 22 työntekijän / viranhaltijan palvelussuhteen työn olennaisen ja pysyvän vähenemisen seurauksena. Lisäksi 21 virkaa / tehtävää jätettiin täyttämättä hyödyntäen luonnollista poistumaa (eläköitymiset, päättyvät määräaikaiset palvelussuhteet, täyttämättömät tehtävät ja virat). Osana sopeutustoimia päätettiin palveluiden keskittämistä ja uudelleenorganisoinneista. Suurin muutos tapahtui ympäristö- ja hautatoimessa, jossa aiemmin hautausmaakohtainen henkilöstö sijoitettiin organisatorisesti yhteen organisaatioyksikkötasoon, yhden viikon työsuunnittelu-jaksoista siirryttiin kolmen viikon jaksoihin ja yhtenäistettiin tehtäväkuvat hautausmaaraajat ylittäen. Tässä yhteydessä yhteensä yli sadan työntekijän tehtävässä tapahtui muutoksia 1.1.2023 alkaen. Muutosten tavoitteena on mahdollistaa työvoiman joustava kohdentaminen sekä sujuvammat sijaistus- ja työvuorojärjestelyt nykyiset yksikköraajat ylittäen.

Vuonna 2022 käynnistettyjen sopeutustoimien tavoitteena on turvata seurakuntien toimintaedellytykset, jotta Kirkko Helsingissä voi säilyä elinvoimaisena 2030-luvulle tultaessa. Myös tulevina vuosina seurakuntayhtymän henkilöstörakennetta on tarpeen kehittää vastaamaan niin toimintaympäristön kuin työelämän muutoksia ja samalla hallitusti pienentää henkilöstömäärää vuoteen 2030 mennessä. Tässä hyödynnetään suunnitelmallista osaamisen kehittämistä, sisäistä liikkuvuutta sekä luonnollista poistumaa.

Kaikista näistä huolista ja raskaista kokemuksista huolimatta vuosi 2022 päättyi toiveikkaasti; erityisen ilahduttavana voidaan pitää sitä, että erityisesti mielenterveysperustaiset sairauspoissaolot jatkoivat laskuaan jo kolmatta vuotta. Yhtenä tälle suotuisalle kehitykselle voidaan pitää työterveyshuollon tukipalveluiden kohdentamista ja mahdollisuutta päästä nopeasti purkamaan vaikeaa tilannetta. Toisena selittävänä tekijänä voidaan pitää kirkon omasta taustasta ja perimästä ponnistavaa työnohjausta, jonka koulutukseen ja saatavuuteen on viime vuosina panostettu. Sekä yksilö- että ryhmätyönohjauksiin osallistuneiden määrä on ollut viime vuodet selkeässä kasvussa. Kolmas ja tärkein syy on työ itsessään ja työhömmä sisältyvä merkityksellisyys, joka korostuu erityisesti vaikeita aikoina.



# I HENKILÖSTÖRAKENTEN KEHITYS

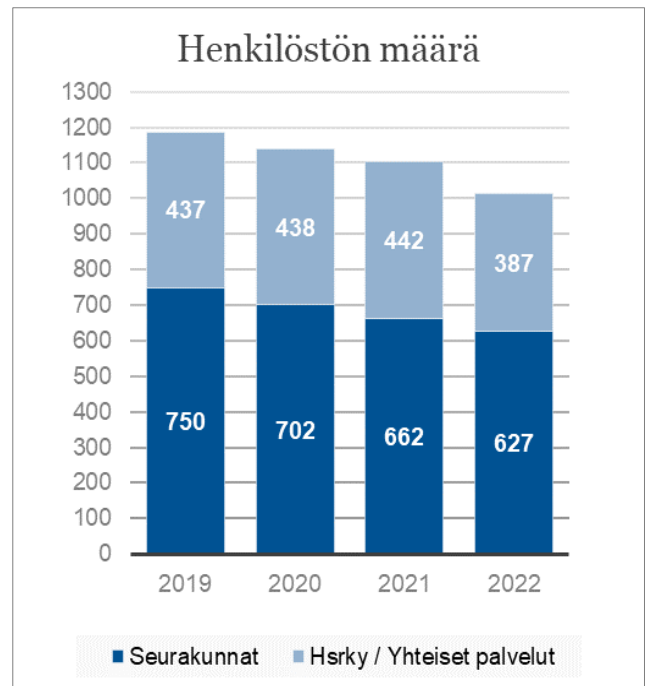
Henkilöstön määrä jatkoi laskuaan sekä henkilöstömäärissä että henkilötövuosina (htv) mitaten. Henkilötövuosina mitaten työn vähenemisen muutos (-25 htv) oli edelliseen vuoteen (-83 htv) nähden pienempi.

Henkilöstön kokonaismäärä vuonna 2022 oli 1014 henkilöä, mikä on 90 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2021. Henkilöstömäärä väheni vuonna 2022 erityisesti yhteisissä palveluissa (-55 henkilöä), mikä johtuu yhteisissä palveluissa toteutetuista sopeutumistoimista. Kaikki henkilöstövähennykset eivät kuitenkaan vielä näy täysimääräisinä pitkistä irtisanomisajoista johtuen. Henkilötövuosissa tarkastellen vähennys onkin merkittävästi pienempi (-12 htv). Pääosin työn väheneminen henkilötövuosina mitaten tapahtui seurakunnissa (-23 htv).

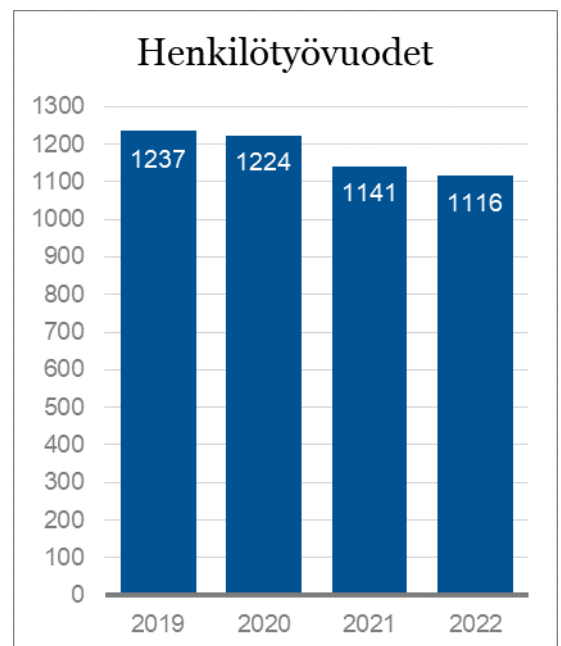
Henkilöstömäärä laski lähes kaikissa työntekijäryhmissä. Vähennystä tapahtui eniten hallinto- ja toimistotyöntekijöissä sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelushenkilöstössä.

Henkilöstön määrän ja tehdyn työn väheneminen johtuu toisaalta niukkenevasta talouskehityksestä, joka on pakottanut yksiköt sopeuttamaan toimintaansa väheneviin resursseihin. Jonkin verran muutos johtuu myös pandemian tuomasta muutoksesta aiempiin käytänteisiin ja toimintamalleihin. Yhteisten palveluiden osalta tuotannollistaloudelliset yhteistoimintaneuvottelut edelsi rekrytointikielto, mikä on osaltaan tarkoittanut, että vapautuneita tehtäviä ei täytetty tai hoidettu vuoden 2022 aikana.

Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstöstä noin 20 % työskentelee määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa (luvuissa mukana myös sijaiset ja avoimena olevien tehtävien/virkojen määräaikaiset hoitajat). Osa-aikaisissa tehtävissä työskentelevien osuus on noin 10 %. Osa-aikaisten tehtävien määrä laski niiden osalta vakituisten ryhmässä ja nousi puolestaan hieman määräaikaisten osalta.



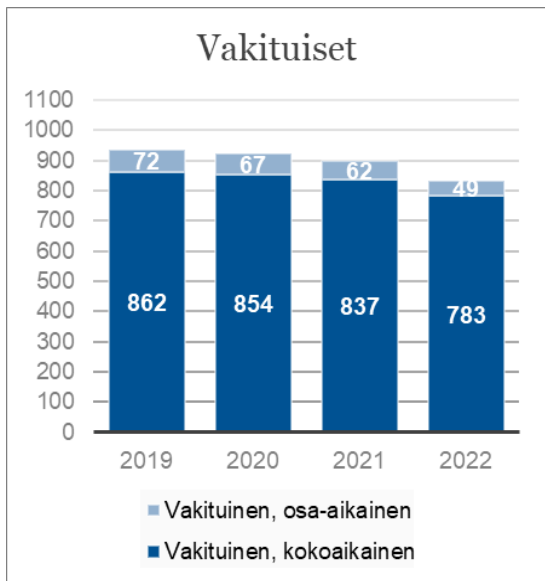
Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2022



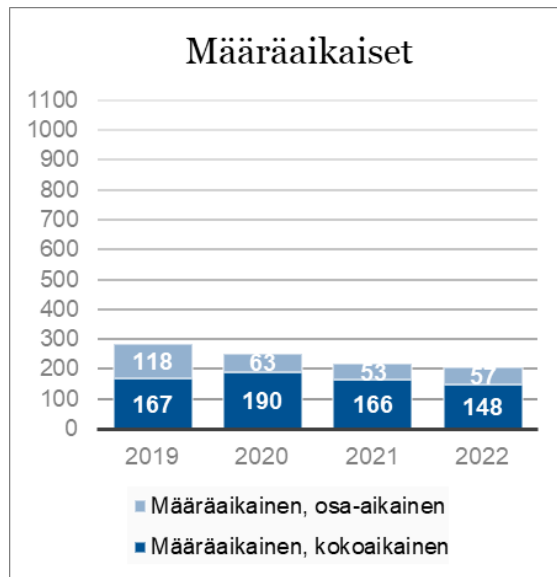
Henkilötövuodet eivät sisällä tuntityönä tehtyä työpanosta.

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2022

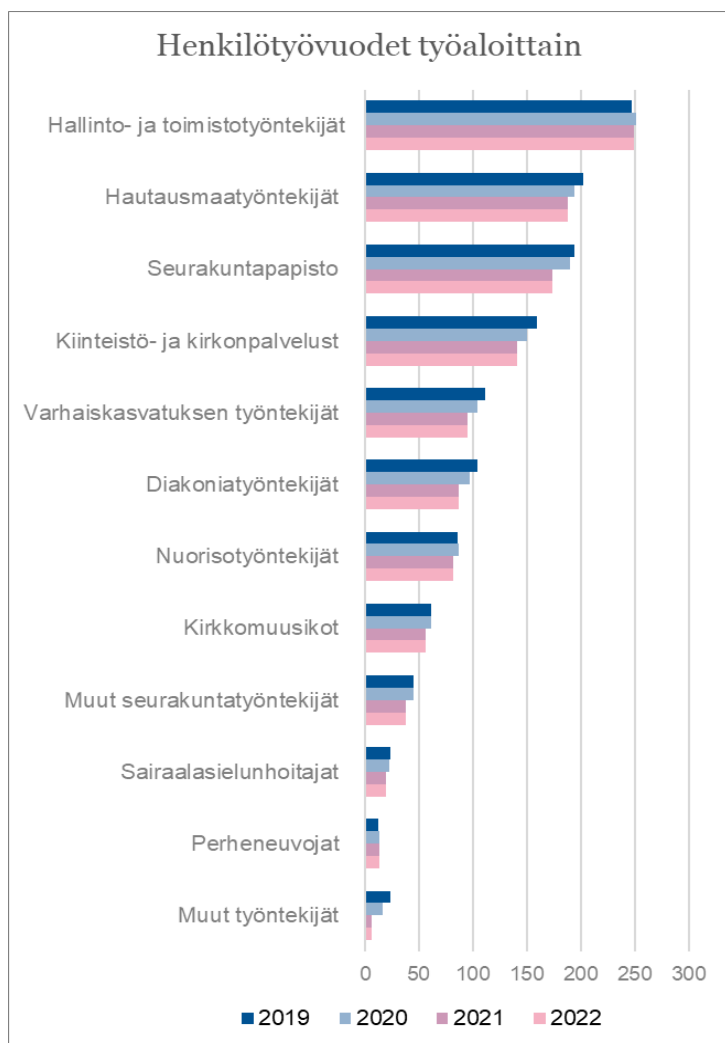
Alla ja seuraavalla sivulla on esitettyä osa-aikatyötä ja määräaikaissuusia koskevat tilastot sekä henkilötyövuosien muutos työaloittain ja yksiköittäin.



Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2022



Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2022



Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä

## Henkilötyövuodet yksiköittäin

<b>Seurakunta</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Haaga	26	25	24	24
Helsingin Mikael	43	41	37	34
Helsingin tuomiokirkkosrk	55	57	51	50
Herttoniemi	29	29	26	26
Kallio	40	36	35	34
Kannelmäki	29	29	25	24
Lauttasaari	25	21	19	21
Malmi	96	88	82	79
Munkkiniemi	21	21	19	18
Oulunkylä	38	34	34	30
Paavali	26	25	22	22
Pakila	21	21	19	19
Pitäjänmäki	23	23	20	22
Roihuvuori	30	28	26	27
Töölö	67	76	59	52
Vartiokylä	19	18	19	18
Vuosaari	38	35	35	32
<b>Suomenkieliset seurak.</b>	<b>626</b>	<b>607</b>	<b>552</b>	<b>530</b>
Johannes	39	35	35	34
Matteus	15	15	13	13
Petrus	18	15	12	12
<b>Ruotsinkieliset seurak.</b>	<b>72</b>	<b>65</b>	<b>60</b>	<b>59</b>
<b>Kaikki seurakunnat yht.</b>	<b>698</b>	<b>672</b>	<b>612</b>	<b>589</b>
Hallinto-osasto	84	79	79	79
Hautausoimi	255	246	236	229
Henkilöstöosasto	13	16	17	19
Kiinteistöosasto	31	35	33	32
Mediatoimitus	22	22	23	22
Sisäinen tarkastus	2	2	2	2
Viestintä	9	9	10	11
Yhteinen seurakuntatyö	159	156	138	134
<b>Yhteiset palvelut yht.</b>	<b>575</b>	<b>565</b>	<b>538</b>	<b>527</b>
<b>Kaikki yht.</b>	<b>1 273</b>	<b>1 237</b>	<b>1 150</b>	<b>1 116</b>

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2022

Naisten osuus henkilöstöstä on pysynyt noin 70 prosentissa koko tarkastelujakson ajan.

Sukupuolijakaumaltaan tasaisimpia henkilöstöryhmiä ovat kirkkokuusikot ja perheneuvojat. Naisvaltaisimpia työaloja ovat hallinto- ja toimistotyöntekijöiden, diakoniatyöntekijöiden ja varhaiskasvatuksen henkilöstöryhmät. Miehiä on eniten hautausmaatyöntekijöissä.

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



Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2022

## Henkilöstö työaloittain sukupuolen mukaan

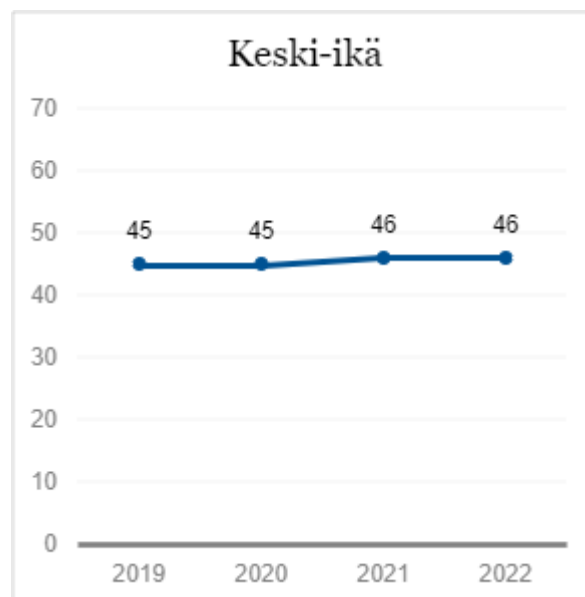
Työala	2020		2021		2022	
	M	N	M	N	M	N
Diakoniatyöntekijät	9	93	10	87	10	78
Hallinto- ja toimistotyöntekijät	52	204	54	208	50	192
Hautausmaatyöntekijät	47	17	46	15	39	16
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijät	63	91	68	83	56	81
Kirkkokuusikot	26	43	23	45	28	39
Muut seurakuntatyöntekijät	8	38	8	36	7	29
Muut työntekijät	1	11	0	4	0	5
Nuorisotyöntekijät	22	69	19	71	20	62
Perheneuvojat	5	12	5	9	4	8
Sairaalasielunhoitajat	6	15	5	16	4	16
Seurakuntapapisto	91	110	82	109	72	109
Varhaiskasvatuksen työntekijät	14	92	10	90	11	78
<b>Kaikki työalat yhteensä</b>	<b>344</b>	<b>795</b>	<b>330</b>	<b>773</b>	<b>301</b>	<b>713</b>
<b>Yhteensä</b>		<b>1 139</b>		<b>1 103</b>		<b>1 014</b>

M = miehet, N = naiset

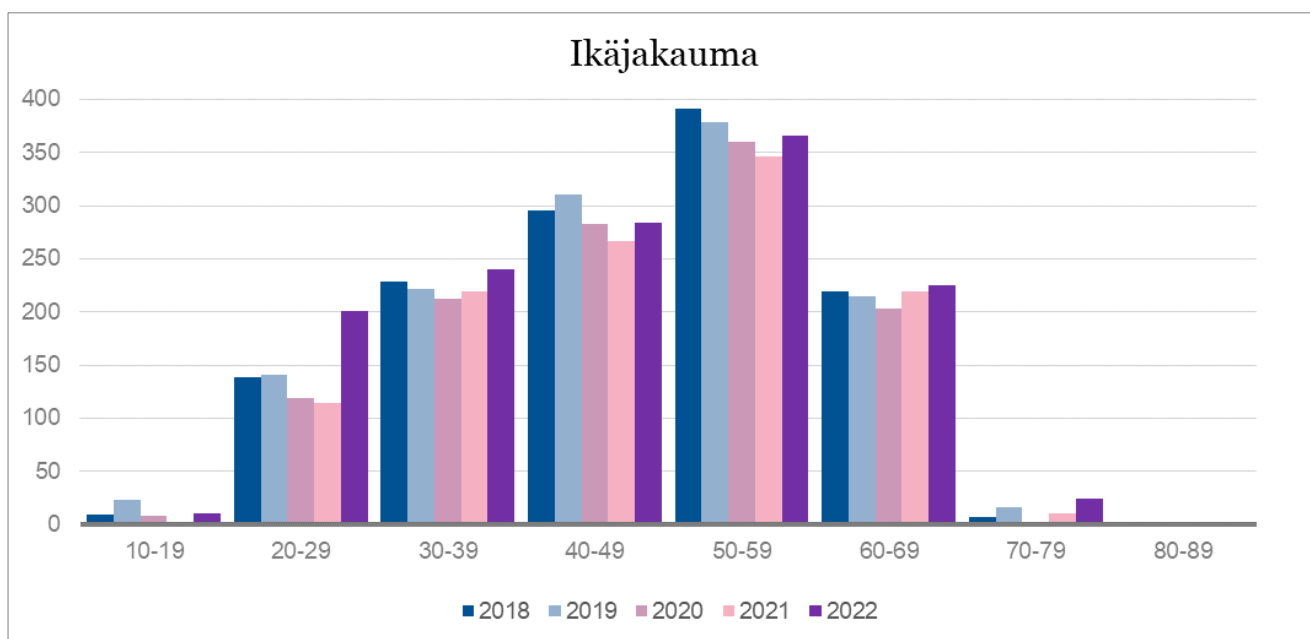
Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2022

Henkilöstön keski-ikä säilyi ennallaan. Helsingissä keski-ikä on alempi (46) kun henkilöstön keski-ikää verrataan Espoon (49) ja Vantaan (49) seurakuntayhtymissä työskentelevän henkilöstön keski-ikään.

Merkittävä kasvua oli 20-29 -vuotiaiden ikäryhmässä. Sama ikäryhmä on myös kirkkoon kuuluvien ikäryhmästä Helsingissä selvästi suurin. Suurimmissa ikäryhmissä eli 40-49 ja 50-59 -vuotiaissa kasvu oli maltillisempaa. 80-89 -vuotiaiden määrä on niin vähäinen (1), ettei se näy alla olevassa taulukossa.



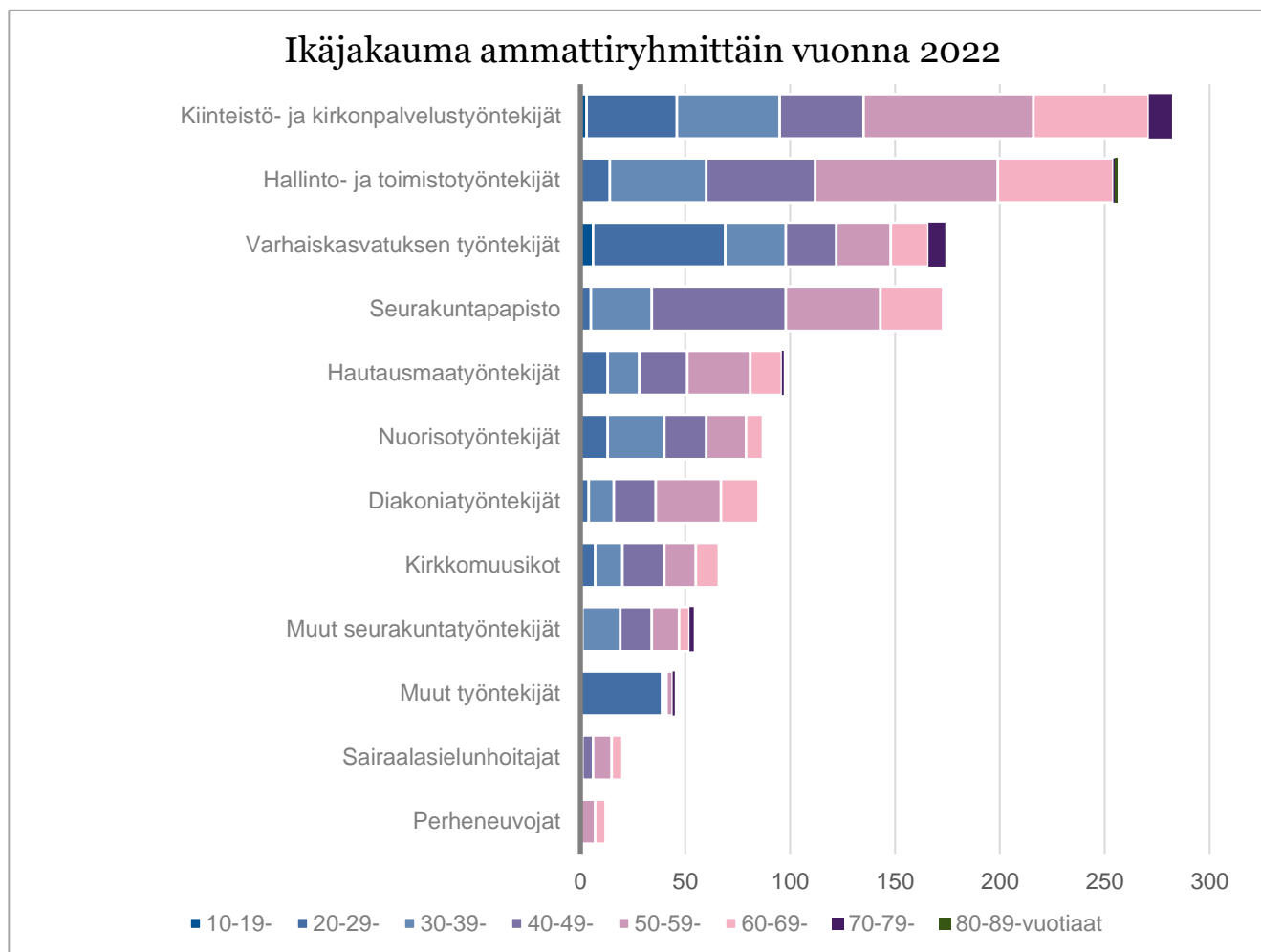
Lähde: Kirkon tilastot 2022



Lähde: Kirkon tilastot 2022

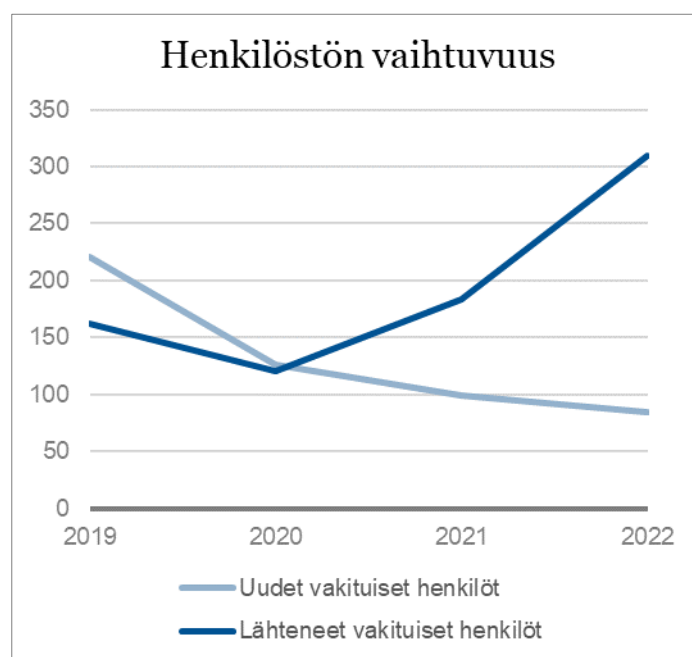


Sekä hallinto- ja toimistotyöntekijöissä että kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijöissä on eniten 50-59 -vuotiaita sekä 60-vuotta täyttäneitä. Varhaiskasvatuksen työntekijöissä on eniten nuorempaa ikäluokkaa, eli 20-29 -vuotiaita.



Lähde: Kirkon tilastot 2022

Niukkeneva taloustilanne ja henkilöstömäärien lasku näkyy myös uusien rekrytointien määrän laskussa sekä sisäisen ja ulkoisen liikkuvuuden lisääntymisenä. Lähteneet vakituiset henkilöt sisältää henkilöt, jotka ovat sisäisen liikkuvuuden muuttaneet tehtävästä toiseen, siirtyneet eläkkeelle tai seurakuntayhtymän ulkopuolelle. Pääosa vuoden 2022 kasvusta selittyy yhteisten palveluiden rakenteellisista muutoksista, joiden seurauksena yli 100 henkilön palvelussuhteissa tapahtui muutoksia. Vuonna 2022, 60-vuotta täyttäneitä oli 250 henkilöä, eli 30 prosenttia vakinaisen henkilöstön määrästä. Keskimääräinen eläköitymisikä on usean vuoden ajan ollut noin 65 vuotta.



Lähde: Kirkon tilastot 2022

## II OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Helsingin seurakuntayhtymän osaamisen kehittämistarjonta pohjautuu strategisen osaamisen kehittämissuunnitelmaan, jossa painopisteinä vuodelle 2022 olivat johtamisosaaminen, moniosaaminen sekä digiosaaminen.

Vuonna 2022 koulutuksia tarjottiin pandemiatilanteen lievennyttyä enenevässä määrin läsnä- ja hybridikoulutuksina. Etäkoulutuksia järjestettiin kuitenkin edelleen runsaasti.

Osaamisen kehittäminen	2019	2020	2021	2022
Investoinnit osaamisen kehittämiseen (€)	582 276	460 780	379 314	512 378
Osaamisen kehittämiseen käytetty työaika (tp=työpäivinä)	3 588	2 369	2 815	2 978
Työpäiviä / työntekijä	3	2	2,5	2,9
Euroa / työntekijä	491	404	344	505
Osaamisen kehittämiseen osallistuneet yksittäiset työntekijät (lkm)	1 027	860	832	627
Henkilöstön %-osuus, joka osallistunut osaamisen kehittämiseen	87	75	75	62
<b>Henkilöstömäärä, johon vertailu suoritettu</b>	<b>1187</b>	<b>1140</b>	<b>1104</b>	<b>1014</b>

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2022

Osaamisen kehittämiseen käytettyjen työpäivien määrä yhteensä oli vuonna 2022 noin 2980. Tämä tekee 2,9 työpäivää koulutuksiin osallistunutta työntekijää kohden.

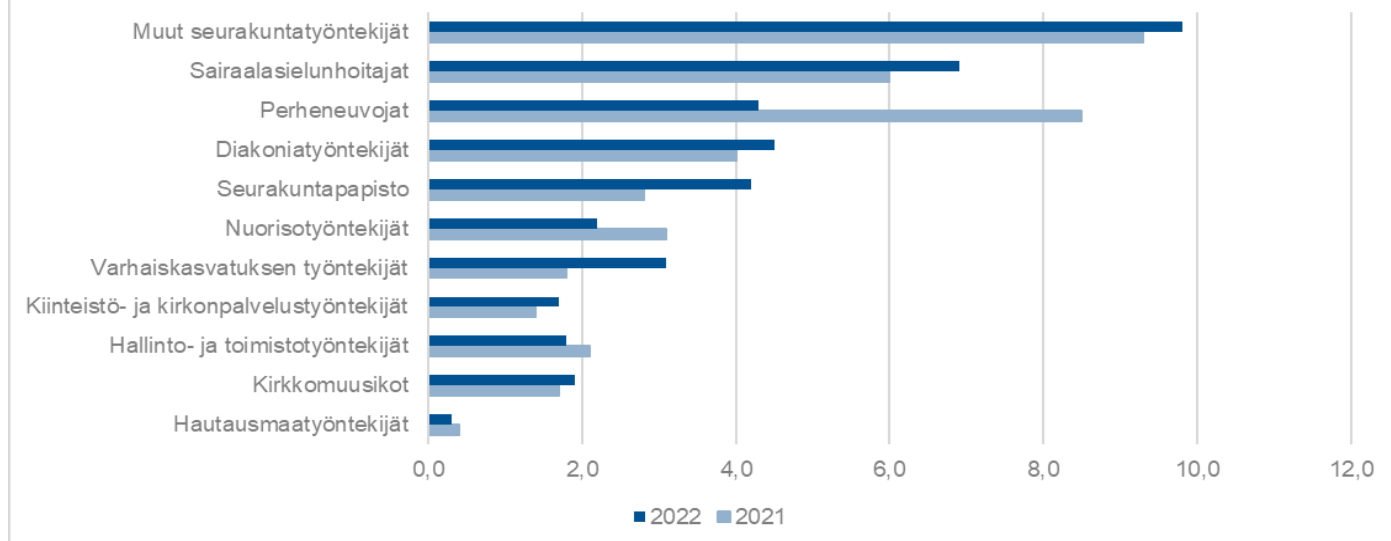
Koulutuksiin käytettyjen työpäivien määrä kasvoi vuonna 2022, koska koulutuksiin osallistuttiin läsnä, edellisvuotta enemmän.

Henkilöstön määrän vähentyminen vuodesta 2019 lähtien vuoteen 2022 (-121 htv) selittää yksittäisten osallistujien määrän vähenemisen.

Osaamisen kehittämisen keinot, joista käytettyjen työpäivien yhteismäärä koostuu, pohjautuvat seurakunta- ja yksikkökohtaisiin koulutussuunnitelmiin. Koulutussuunnitelmat sisältävät mm. seurakuntayhtymän oman, kirkon ja muiden tahojen koulutustarjonnan sekä osaamisen kehittämisen työssä oppimalla tai itseopiskeluna.

Suorat kustannukset kaikesta osaamisen kehittämisestä olivat noin 512 000 euroa. Vuoden 2022 koulutuksiin investointien määrän nousu johtuu pääosin henkilöstön osallistumisesta ulkoa ostettuihin läsnäkoulutuksiin, jonka seurauksena koulutus-, matka- ja päivärahakustannukset ovat nousseet. Investointien määrä sisäisiin koulutuksiin on pysynyt lähes samana.

## Laskennalliset työpäivät per työntekijä ammattiryhmittäin vuonna 2021 - 2022



Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2022

Perheneuvojat osallistuivat pidempään pätevyitysmiskoulutukseen vuonna 2021, mutta eivät vuonna 2022.

Diakonit osallistuivat uuden asiakkuudenhallintajärjestelmän (CRM) koulutukseen vuonna 2022.

Osa seurakuntapapistosta suoritti pidempiä kirkon johtamis- ja pastoraalikoulutuksia edellistä vuotta enemmän.

Nuorisotyönohjaajille suunnattu läsnäkoulutus - Kirkon kasvatuksen päivät - peruttiin vuonna 2022.

Varhaiskasvattajat osallistuivat edellisvuotta enemmän ulkoa ostettuihin läsnäkoulutuksiin.

Hallinto- ja toimistotyöntekijöiden määrän väheneminen selittää koulutukseen käytettyjen työpäivien määrän vähenemisen.

## JOHTAMISOSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Johtamisosaamisen kehittäminen	2019	2020	2021	2022
Esihenkilöinfot, johtamisen 360-arvioinnin ja henkilöstökyselyn kokonaistulosten käsittely	277	125	222	319
Valmennukset	339	273	324	435
<b>Osallistujamäärä (lkm)</b>	<b>616</b>	<b>398</b>	<b>546</b>	<b>754</b>

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2022

Esihenkilöinfojen sekä valmennusten osallistujamäärät kasvoivat vuonna 2022, koska niitä järjestettiin enemmän mm. yhteisten palveluiden muutostilanteen takia. Lisäksi lähiesihenkilöiden johtamisen 360-arviointiin liittyvä kokonaistulosten käsittelypäivä kokosi melkein koko esihenkilöverkoston.

Johtamisvalmennusten teemoina vuonna 2022 olivat erityisesti muutosjohtaminen sekä resilienssin kasvattaminen. Vuoden aikana käynnissä olleet muutosneuvottelut toivat esiin tarpeen muutosjohtamisen kehittämisestä sekä esihenkilöiden tukemisesta haastavassa tilanteessa. Yhteisten palveluiden lähiesihenkilöille järjestettiin erillisiä valmennuksia muutostilanteeseen liittyen. Lisäksi valmennuksellisissa johtamisen foorumeissa käsiteltiin muutosjohtamista, henkilöstön tukemista sekä muuttuvan toimintaympäristön tuomia haasteita esihenkilötyöskentelyyn.

Esihenkilöiden käytössä oli myös Academy of Brain -verkkokoulutusalausta. Muutosneuvotteluiden sekä yleisen maailmantilanteen vaikutus näkyi myös alustalla suoritetuissa koulutuksissa: suosituimpia teemoja olivat paineensietokyvyn kehittäminen, mielenhallinta sekä palautumistaidot. Myös psykologisen turvallisuuden ja työn merkityksellisyyden teema näkyivät Academy of Brainin kautta käydyissä koulutuksissa.

## TYÖNOHJAUS

Helsingin seurakuntayhtymä tarjoaa kaikille työntekijöilleen 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	2022
Työnohjauksiin osallistuneet	52	99	118	150
Työnohjauskerrat	545	776	1064	1320
Työnohjauksiin osallistuneet ryhmät	27	45	40	43
Ryhmätapaamiset	235	222	207	247

Luvut sisältävät oman organisaation työnohjaajilla käyneet 28 esihenkilöä, yhteensä 211 kertaa.

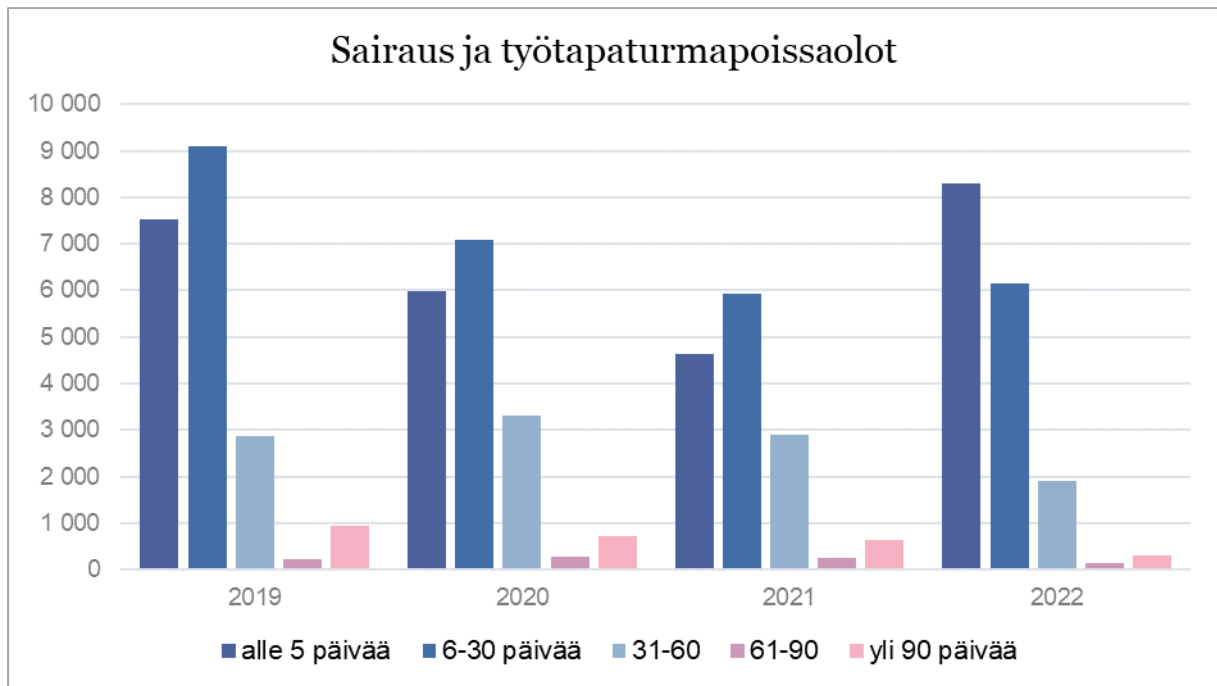
Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2022

Korona-ajan lyhyistä, akuuteista työnohjauksista on palattu pitkäkestoisempiin työnohjausprosesseihin. Koronapandemia muutti työnohjauksia niin, että monet työnohjatukset toteutuvat edelleen ns. hybridimallilla eli osittain kasvokkain tapahtuvana ja osittain etäyhteyksin. Kokemus osoittaa, että tämä toimii hyvin. Teamsin välityksellä saatava työnohjaus helpottaa ja tasa-arvoistaa työnohjauksen saatavuutta, mutta toisaalta rajoittaa työnohjaajan keinovalikoimaa ja muuttaa vuorovaikutusta. Työnohjausten määrän kasvu kuitenkin kertoo, että työnohjaukselle on kysyntää toteuttamistavasta riippumatta.

Keväällä 2022 alkaneet muutosneuvottelut vaikuttivat yhteisissä palveluissa työskenteleviin työnohjaajiin, jotka joutuivat toimimaan työnohjattavien tukena muutostilanteessa, kun samalla itsekin olivat muutoksen kohteina (kuten myös yhteisissä palveluissa työskennelleet esihenkilöt). Tällönnä onnistuttiin kuitenkin purkamaan ulkopuolisen valmentajan johdolla. Lisäksi marraskuun lopulla järjestettiin johdon edustajien ja työnohjaajien yhteinen keskustelu. Tämä keskustelu koettiin niin tärkeäksi, että vastaavia kokoontumisia pyritään järjestämään uudelleen.

Helsingin seurakuntayhtymässä toteutettiin kyselytutkimus, jonka työnohjaaja, pastori Hanna Paananen teki osana MBA-tutkintoaan. Se osoitti, että työnohjaus, coaching ja mentorointi ovat tukeneet merkittävästi johtamista ja esihenkilötyötä seurakuntayhtymässä. Niillä oli positiivinen vaikutus johtajien johtamistaitojen ja ammatillisen itsetunnon kehittymiseen, samoin kuin myös ympäröivään organisaatioon. Ohjausprosessin onnistuminen vaatii sitoutumista ja molemminpuolista luottamusta sekä kykyä nostaa esille myös vaikeita asioita.

### III HYVINVOINTI



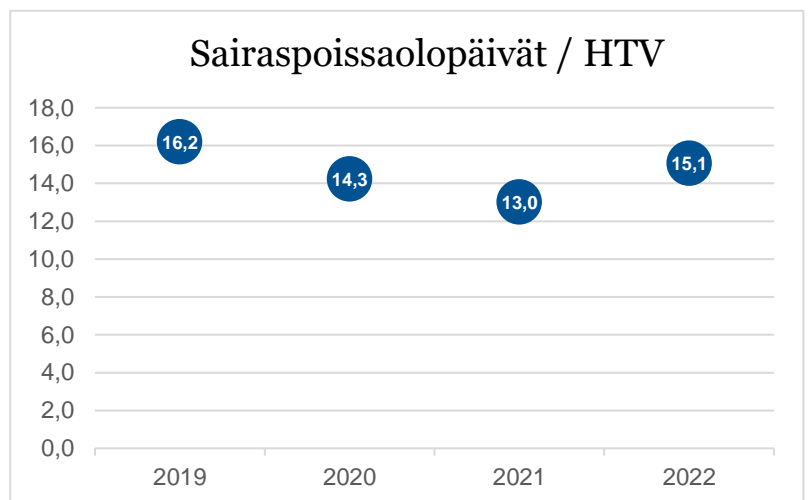
Luvuissa ei ole mukana tartuntatautilain mukaisia poissaoloja, joita vuonna 2021 oli yhteensä 650 päivää ja vuonna 2022 yhteensä 730 päivää.

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2022

Henkilöstön koettu hyvinvointi oli kohtuullisella tasolla kuukausittain toistetun työhyvinvointimittarin perusteella (toteutettu yhteisissä palveluissa ja yhdeksässä seurakunnassa). Yhteisten palveluiden sopeutusratkaisu alensi koettua hyvinvointia yhteisten palveluiden henkilöstön keskuudessa syyskuusta lähtien loppuvuodeksi.

Poissaolot kasvoivat edelliseen vuoteen verrattuna erityisesti koronasairaudesta ja muiden infektioiden kasvaneesta määrästä yhteiskunnassamme vuonna 2022.

Mielenterveysperustaisten sairaspoissaolosten määrä on vähentynyt vuodesta 2020 lähtien ja väheneminen jatkui vuonna 2022. Mielenterveysperustaisten poissaolopäivien määrä väheni 19 % edellisvuoteen verrattuna (Lähde Terveystalo). Positiivista kehityksen syytä ei ole täysin pystytty selittämään, mutta tehdyt satsaukset mielenterveyden tukitoimiin on osoitettu todennettavien menetelmin vaikuttaviksi.



Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2022

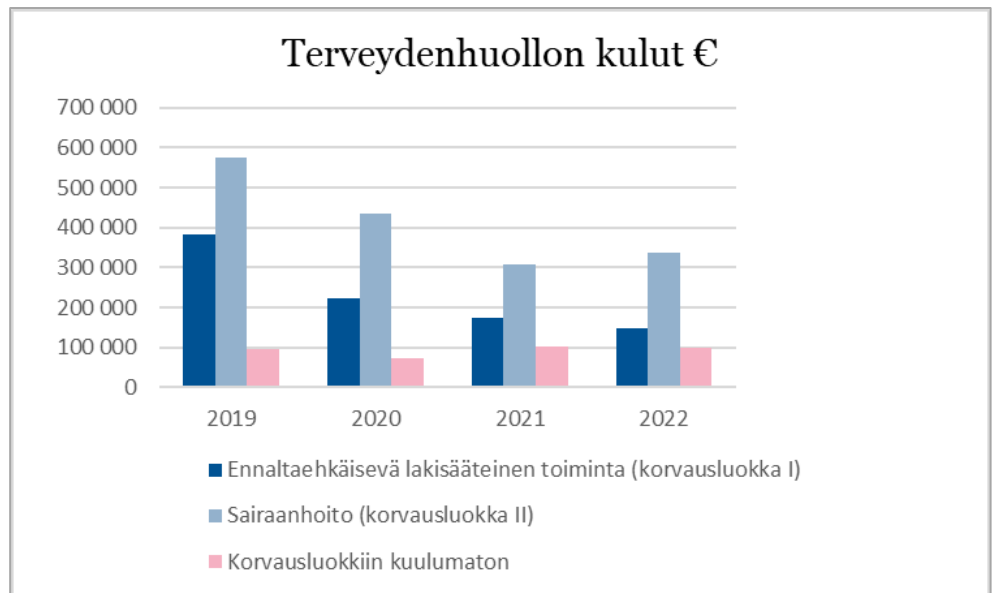
Työterveyden kulut pysyivät edellisvuoden tasolla. Edellisvuosien kustannusten lasku johtui vuonna 2021 kilpailutetusta sopimuksesta sekä koronapandemian aiheuttamasta palveluiden käytön vähenemisestä. Vuonna 2022 sairaanhoidon palveluiden käytöstä aiheutuvat kustannukset nousivat edellisvuoteen verrattuna pääosin kansallisen infektio-tilanteen vuoksi.



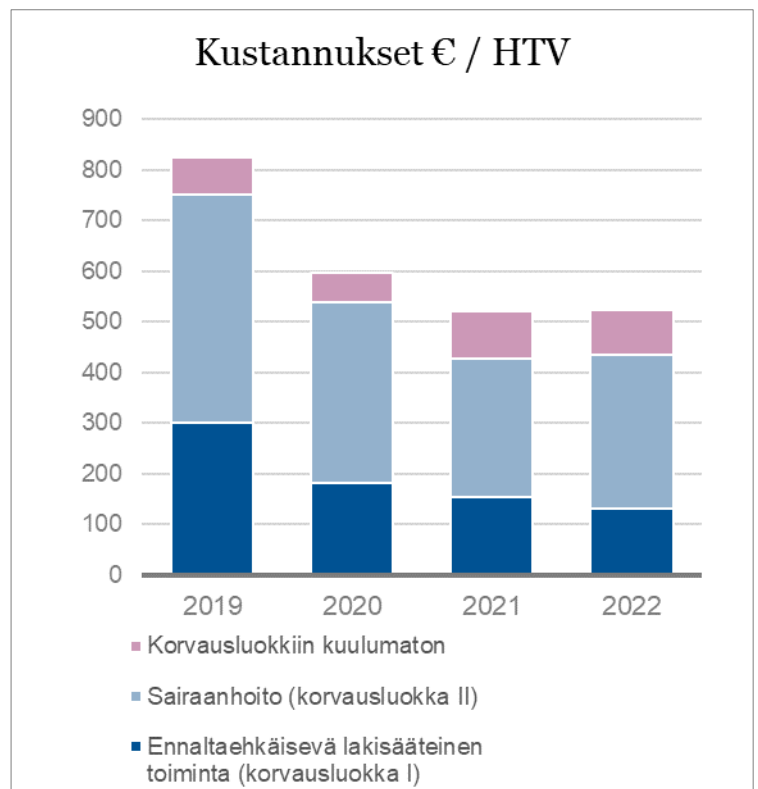
Työnantaja on edellisvuosien tapaan jatkanut panostuksia henkilöstön hyvinvointiin myös työterveyshuollon kautta tarjoamalla palveluita, joista työnantaja ei saa KELA-korvausta. Näihin palveluihin kuuluu mm. lyhytpsykoterapia ja influenssarokotukset.

Työterveydenhuolto onkin suurin yksittäinen henkilöstön hyvinvointia tukeva panostus. Pääosa työterveyshuollon kustannuksista menee edelleen sairaanhoidon kustannuksiin. Työterveyshuollon tarkoitus on tukea työkykyä ennalta ehkäisevin toimenpitein. Vuonna 2022 tavoite suunnata varoja suuremmalta osin ennalta ehkäisevään toimintaan ei toteutunut.

Henkilöstön hyvinvointia tuettiin vuonna 2022 edellä mainittujen johtamisosaamisen panostusten ja työnohjauksen lisäksi mm. henkilöstölle suunnatuilla muutosvalmennustilaisuuksilla. Lisäksi julkistettiin uusi aktiivisen tuen malli ja siihen liittyvät valmennukset sekä terveellisempiä elämäntapoja tukevat kampanjat ja tapahtumat.



Lähde: Kela 2022



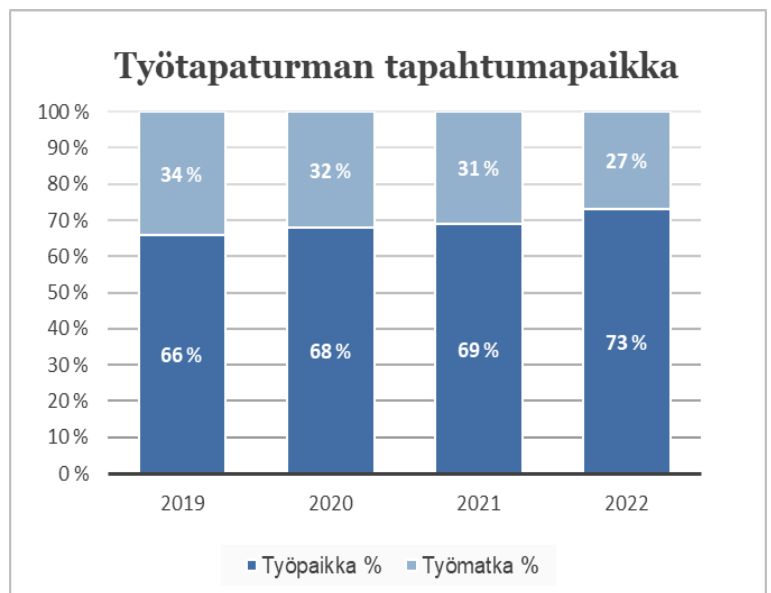
Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2022

Työtapaturmien määrä nousi edellisestä vuodesta. Kasvuun vaikutti mm. työssä tapahtuneiden koronatartuntojen eli ammattitautien määrä, joka näkyy tässä luvussa. Lisäksi lisääntyneet työmatkat ja etätyön väheneminen on aiheuttanut kasvua tapaturmien määrässä. Suurin vammojen aiheuttaja oli (44 tapaturmaa) oli erilaiset kulkuväylät, alustat, maa, esteet eli valtaosa tapaturmista tapahtuu liikkuesssa.



Lähde: Lähi-Tapiola 2022

Pääosa työtapaturmista tapahtuu edelleen työpaikalla. Työmatkalla sattuvien tapaturmien osuus on 27 % kaikista tapaturmista. Tapaturmista johtuneiden työkyvyttömyyspäivien määrä on sen sijaan vähentynyt 9 %:lla.



Lähde: Lähi-Tapiola 2022

# IV TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

Henkilöstökulut	2022	2021	2020	Muutos vuoteen 2021
Vakinaisten palkat	33 568 804	33 865 931	33 880 926	-297 127
Määräaikaisten palkat	7 577 915	7 786 083	8 989 525	-208 168
Tuntipalkat	1 334 041	1 024 161	1 306 632	309 880
Palkkiot	1 377 925	1 134 152	1 109 375	243 773
Jaksotetut palkat	-142 309	-158 822	-80 262	16 513
Muut erät	502 162	426 695	195 710	75 467
<b>Palkat ja palkkiot yhteensä €</b>	<b>44 218 538</b>	<b>44 078 200</b>	<b>45 401 906</b>	<b>140 338</b>
Joista:				
- terveysperusteisten poissaolojen palkat	1 350 152	976 327	1 136 387	373 825
- perhevapaiden palkat	138 705	181 685	120 997	-42 980
- muiden lakisääteisten tai sopimusperusteisten poissaolojen palkat	6 342	1 587	10 456	4 755
Eläkekulut	9 137 149	9 147 429	9 498 082	-10 280
Muut henkilöstösivukulut	1 628 355	1 715 250	1 568 659	-86 895
<b>Henkilöstösivukulut yhteensä €</b>	<b>10 765 504</b>	<b>10 862 679</b>	<b>11 066 741</b>	<b>-97 175</b>
Sairausvakuutuskorvaukset	454 336	537 765	430 410	-83 429
Tapaturmakorvaukset	36 521	46 002	33 618	-9 481
Kuntoutusraha	12 599	7 008	5 195	5 591
Muut henkilöstökulujen oikaisut	19 718	33 290	7 587	-13 572
<b>Henkilöstökulujen oikaisuerät yhteensä €</b>	<b>523 174</b>	<b>624 065</b>	<b>476 810</b>	<b>-100 891</b>
Matka- majoitus ja ravitsemiskulut	756 170	481 442	601 183	274 728
Työpaikkaruokailu (työnantajan osuus)	65 421	41 041	40 992	24 380
Koulutuspalvelut henkilöstö	512 378	379 846	460 781	132 532
Työterveyshuolto	555 285	615 583	757 709	-60 298
Tyhy-toiminta	19 354	67 445	68 430	-48 091
Suojavaatteet	97 614	164 739	283 382	-67 125
<b>Muut kulut yhteensä €</b>	<b>2 006 222</b>	<b>1 750 096</b>	<b>2 212 477</b>	<b>256 126</b>
Palkkatuki	112 034	102 473	55 145	9 561
Korvaus työterveyshuollosta, <i>arvio</i>	235 000	242 042	281 673	
Oppisopimuskoulutus korvaukset	15 259	13 947	14 263	1 312
Muut koulutuskorv. työllisyysrahastolta, <i>arvio</i>	24 500	36 388	21 916	
<b>Muut tuotot, tuet ja avustukset yhteensä €</b>	<b>386 793</b>	<b>394 850</b>	<b>372 997</b>	<b>-8 057</b>
<b>Työvoimakustannukset yhteensä €</b>	<b>56 080 297</b>	<b>56 920 190</b>	<b>58 784 937</b>	<b>-839 893</b>
<b>Henkilöstömenojen osuus verotuloista (%)</b>				
Verotulot	83 214 510	81 611 956	81 433 536	1 602 554
Työvoimakustannusten osuus verotuloista (%)	67,4	69,7	72,2	-2,4
Välittömien henkilöstökustannusten (palkat, palkkiot ja näiden sivukulut) osuus verotuloista (%)	66,1	67,3	69,3	-1,2

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2022

# V JOHTO

Yhtymän johtaja, Lauttasaaren kirkkoherra	Juha Rintamäki	
Hallintojohtaja	Juha Silander	
Henkilöstöjohtaja	Riitta Kajander	
Kiinteistöjohtaja	Osmo Rasimus	
Yhteisen seurakuntatyön johtaja	Stefan Forsén	
Haagan seurakunta	Heikki Nenonen (vv) Mari Mattsson (vt.)	1.1.2022 alkaen
Herttoniemen seurakunta	Minnamari Helaseppä	
Johannes församling	Johan Westerlund	
Kallion seurakunta	Riikka Reina	
Kannelmäen seurakunta	Virpi Koskinen	
Lauttasaaren seurakunta	Juha Rintamäki Tarja Frilander	31.12.2022 asti 1.1.2023 alkaen
Malmin seurakunta	Elina Perttilä	15.2.2022 alkaen
Matteus församling	Helene Liljeström (vt.)	
Mikaelin seurakunta	Martti Häkkänen Jukka Pakarinen	31.12.2022 asti 1.1.2023 alkaen (srk-liitos Vartiokylän srk:aan)
Munkkiniemen seurakunta	Päivi Vähäkangas	
Oulunkylän seurakunta	Ulla Kosonen	
Paavalin seurakunta	Kari Kanala	
Pakilan seurakunta	Mari-Anna Auvinen (vt.) Tiia Valve-Tuovinen	20.1.-21.8.2022 22.8.2022 alkaen
Petrus församling	Daniel Björk	
Pitäjänmäen seurakunta	Maika Vuori	
Roihuvuoren seurakunta	Timo Pekka Kaskinen	
Tuomiokirkkoseurakunta	Marja Heltelä	
Töölön seurakunta	Hannu Ronimus Otto Alanen (vt.) Henrik Wikström (vt.) Hilkka Niemistö	31.5.2022 asti 1.6.-31.8.2022 1.9.-31.12.2022 1.1.2023 alkaen
Vartiokylän seurakunta	Jukka Pakarinen	31.12.2022 asti (srk-liitos Helsingin Mikaelin srk:aan)
Vuosaaren seurakunta	Jussi Mäkelä	

