



Helsingin seurakuntayhtymä

Henkilöstökertomus 2024



KIRKKO HELSINGISSÄ
KYRKAN I HELSINGFORS

Sisällys

Katsaus vuoteen 2024.....	1
I Henkilöstörakenteen kehitys.....	3
II Osaamisen kehittäminen	9
työnohjaus	12
III Hyvinvointi	13
IV Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	15
V Johto	16

KATSAUS VUOTEEN 2024

Henkilöstön näkökulmasta vuotta 2024 värittivät strategisten muutoshankkeiden valmistelu sekä palkkakilpailukykyisyyden vahvistaminen.

Uusi Kirkko Helsingissä -strategia vahvistettiin tammikuussa 2024. Strategia on yhteinen Helsingin seurakunnille ja yhteisille palveluille, mutta seurakunnilla on myös omat toimintaa ohjaavat strategiansa. Kirkko Helsingissä -strategian visiona on rakentaa Helsingin seurakunnista kasvava kristillinen yhteisö, johon helsinkiläisten on mutkatonta tulla ja jossa he voivat olla ja toimia. Kirkko Helsingissä -strategian pohjalta jatkettiin kiinteistöjen, talouden sekä yhteisten palveluiden sekä seurakuntien työnjaon ohjaavien periaatteiden valmistelua.

Toimintakertomusvuonna käynnistyi valmistelu seurakuntien määrärahojen jakoperusteista sekä sisäisten vuokrien määrätymisperusteista. Talousraamien valmistelu kytkeytyi tiiviisti työnjaon periaatteiden valmisteluun. Työnjaon projektissa on arvioitu työn tarkoituksenmukaista jakautumista yhteisten palveluiden ja seurakuntien välillä sekä näiden kesken. Työnjaon linjaukset ja periaatteet oli tarkoitus saada päätökseen v. 2024 aikana, mutta jatkovalmistelun tarve siirsi päätöksenteon kevääseen 2025.

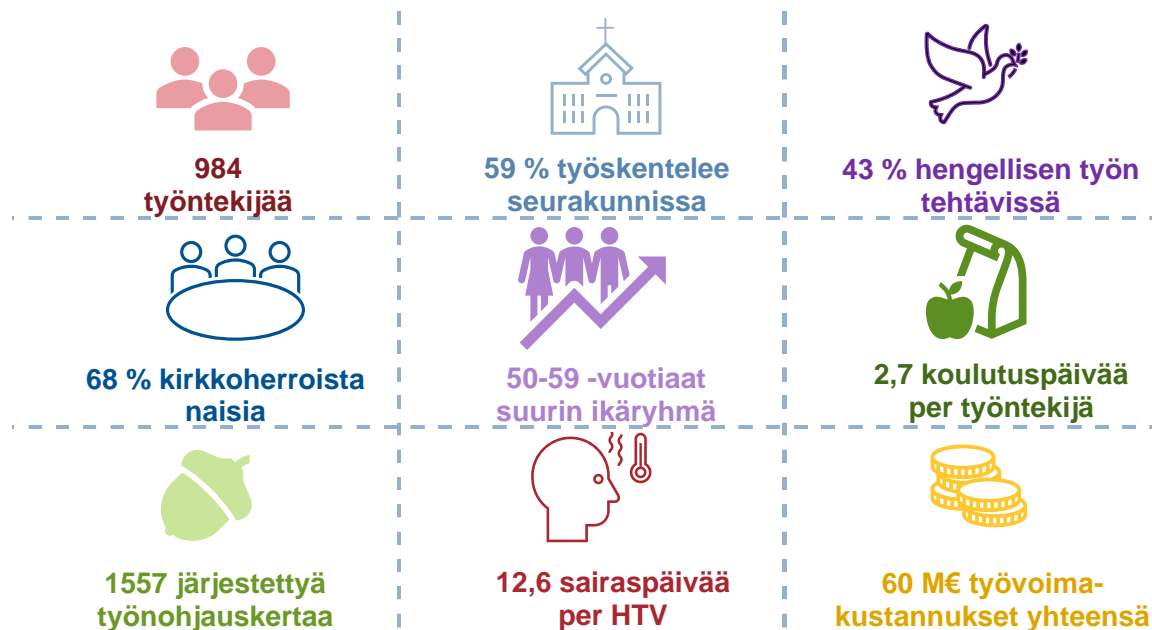
Näiden strategisten valmisteluiden tavoitteena on varmistaa kirkon elinvoimaisuus ja toimintaedellytykset Helsingissä tulevaisuudessa. Vuosikymmenen lopussa säästötarpeen arvioidaan olevan koko Helsingin seurakuntayhtymässä noin 15,5 miljoonaa euroa, mikä selittyy sekä jäsenmäärän vähenemisellä että inflaatiosta johtuvalla yleisellä kustannustason nousulla. Taloudellista epävarmuutta lisäävät sekä valtion rahoituksen pienentäminen että valtion rahoituksen jakoperusteiden muuttaminen, jotka tarkoittavat Helsingin seurakunnille arviolta yhteensä noin -3,8 milj. euron menetyksiä.

Johtamisen ja palkitsemisen kehittämistä

Vuonna 2024 Helsingin seurakuntayhtymässä jatkettiin vuonna 2023 käynnistettyä palkkauksen ja palkitsemisen kehittämistä. Toteutetun palkkatasa-arvoisuuskartoituksen perusteella palkkatasa-arvoisuus toteutuu varsin hyvin Helsingin seurakuntayhtymässä. Erityisiä panostuksia kohdennettiin toimintakertomusvuonna kasvatuksen tehtäviin ja palkkaukseen. Seurakuntien palkkakilpailukyky erityisesti kasvatuksen tehtävissä oli heikentynyt, mutta samalla myös kasvatuksen tehtävissä osaamisvaatimukset ja työn kuormittavuus ovat kasvaneet yhteiskunnallisen muutoksen myötä. Marraskuussa 2023 kirkon pääsopijajärjestöjen sopimat toimenpiteet kirkon yleisen palkkakilpailukykyyn parantamiseksi nostivat palkkakustannuksia koko kirkon tasolla yhteensä noin 5,5 %.

Helsingin seurakuntayhtymässä päätettiin vahvistaa palkkakilpailukykyisyyttä ottamalla käyttöön työmatkaetu vuonna 2025. Työnantaja tukee henkilöstön työmatkaliikkumista työsuhde-matkalipulla, jonka arvo on noin 75 % HSL:n AB/BC-alueen kausilipun hinnasta. Lisäksi työmatkaliikkumista tuetaan ottamalla käyttöön työsuhdepolkupyöräetu. Työmatkaedulla vahvistetaan Helsingin seurakuntayhtymän palkkakilpailukykyä, tuetaan liikkuvaa monipaikkaista työtä sekä edistetään kirkon ympäristötavoitteita.

Keskeiset tunnusluvut



Ylimmälle johdolle eli kirkkoherroille, yhtymän johtajalle ja yhteisten palveluiden osastojen johtajille otettiin käyttöön kannustinohjelma. Kannustinohjelmalla korvattiin aiempi johdon työssä suoriutumisen arviointijärjestelmä, joka oli todettu toimimattomaksi. Uudella kannustinohjelmalla on pyritty edistämään yhteismitallista tavoiteasettaa palkitsemisen ja tavoitteellisen johtamisen kannustavuuden vahvistamiseksi. Kannustinohjelmassa osa tavoitteista on kaikille kirkkoherroille ja johtajille yhteisiä, ja osa määritellään seurakunnan tai osaston strategisista tavoitteista. Kannustinohjelma otettiin käyttöön syksyllä 2024, jolloin asetettiin kannustinohjelman mukaiset tavoitteet ja mittarit arviointikaudelle 2024–2025.

Koska palkitsemisen ja palkkauksen kehittämisen kokonaisuus on varsin laaja, kehittämistyötä jatketaan edelleen myös tulevina vuosina.

Johtamisen ja työyhteisöjen kehittäminen jatkuu

Vuonna 2024 ylimmälle johdolle eli kirkkoherroille ja yhteisten palveluiden osastojen johtajille toteutetun johtamisen 360-arvioinnin tulosten perusteella johtaminen on kehittynyt hyvään suuntaan. Arvioinnin tulokset paranivat verrattuna edelliseen, vuonna 2020 toteutettuun arviointiin. Seurakunnan johtaminen koettiin kaikkien arvioijaryhmien taholta olevan hyvällä tasolla, mutta suurin parannus edelliseen arviointiin nähden tapahtui ihmisten johtamisessa. Eri-tyisesti työyhteisössä esiintyvien tunteiden kohtaaminen ja kiinnostuksen lisääntyminen työryhmän jäsenten työkykyä ja jaksamista kohtaan, ovat parantuneet.

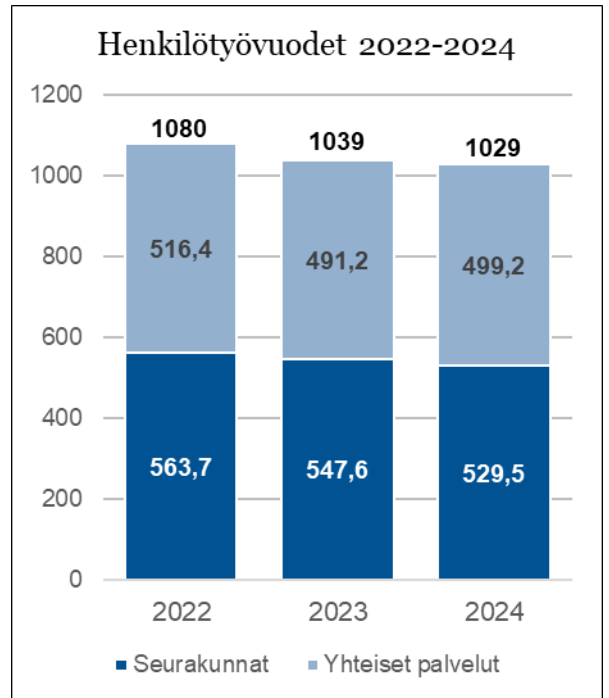
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn perusteella henkilöstö kokee haasteita erityisesti työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Sen sijaan työyhteisössä erilaisten ryhmien kohtelu koetaan pääosin yhdenvertaiseksi. Vuonna 2024 laadittujen työaikalinjausten yhtenä lähtökohtana oli edistää henkilöstön yhdenvertaista kohtelua eri seurakunnissa ja yksiköissä sekä varmistaa mahdollisuudet työn ja vapaa-ajan tasapainoon. Käyttöönottamalla uusi työajanhallintajärjestelmä parannettiin esihenkilöiden työaikajohtamisen mahdollisuuksia. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan asetettiin kehittämistavoitteina mm. monimuotoisuuden vahvistamisen niin työyhteisöissä kuin johtamisessa, eettisen ohjeistuksen päivittäminen sekä syrjintää ehkäisevien toimien vahvistamisen.

I HENKILÖSTÖRAKENTEN KEHITYS



Henkilöstön määrä on laskenut seurakuntayhtymässä usean vuoden ajan, mutta vuonna 2024 lasku päättyi ja henkilöstön määrä säilyi edellisen vuoden tasolla (984, -1). Seurakunnissa henkilöstömäärä jatkoi laskuaan (-2 %) kun taas yhteisissä palveluissa henkilöstömäärä vuoden viimeisenä päivänä mitaten lähti nousuun (+3 %).

Henkilötyövuosina mitaten tehdyn työn määrä jatkoi laskuaan (1029 htv, -1 %), joskin yhteisissä palveluissa henkilötyövuosien määrä kasvoi +1,6 % (+8 htv). Suurinta kasvu oli ympäristö- ja hautaotomessa (+6,5 %), jota on lisäresursoitu hautapalveluiden ruuhkautumisen ja hautausmäärien kasvun takia. Muilta osin nousua yhteisissä palveluissa selittää mm. käynnistyneet projektit ja ostopalveluina toteutettujen toimintojen siirtäminen inhouse-toiminnoiksi (mm. kiinteistöpalvelut ja ympäristö- ja hautatoimi).

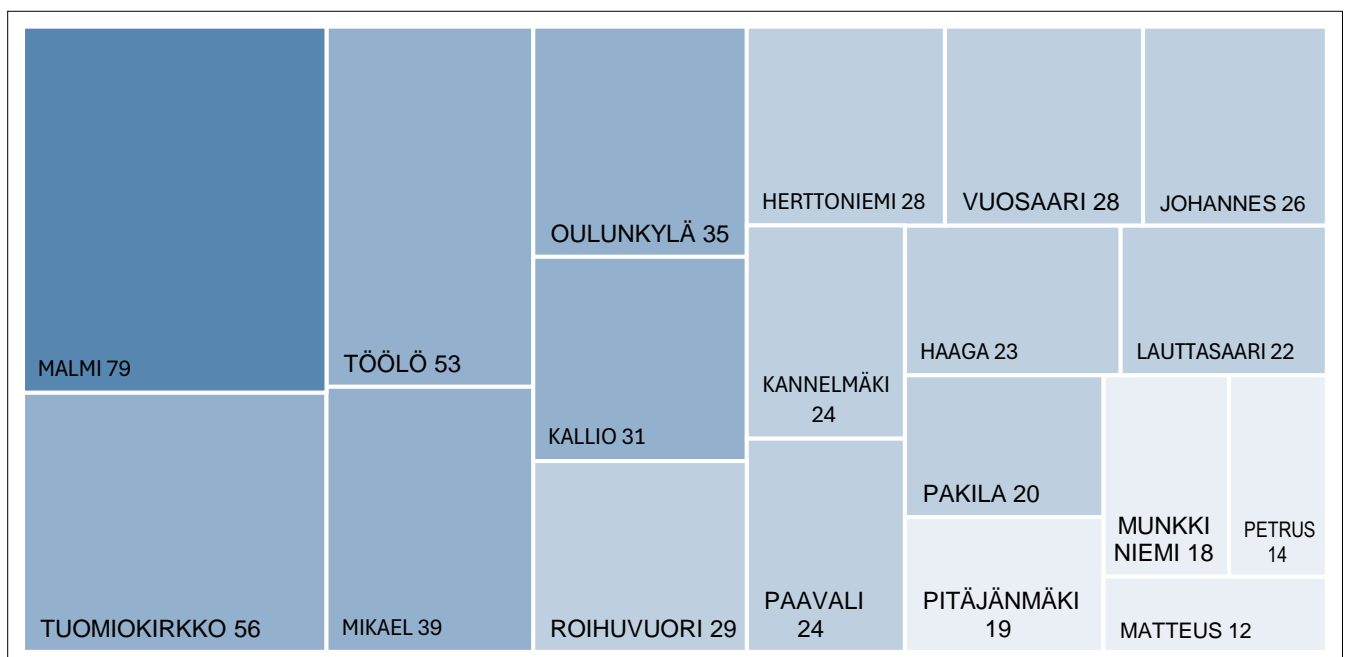


Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2024

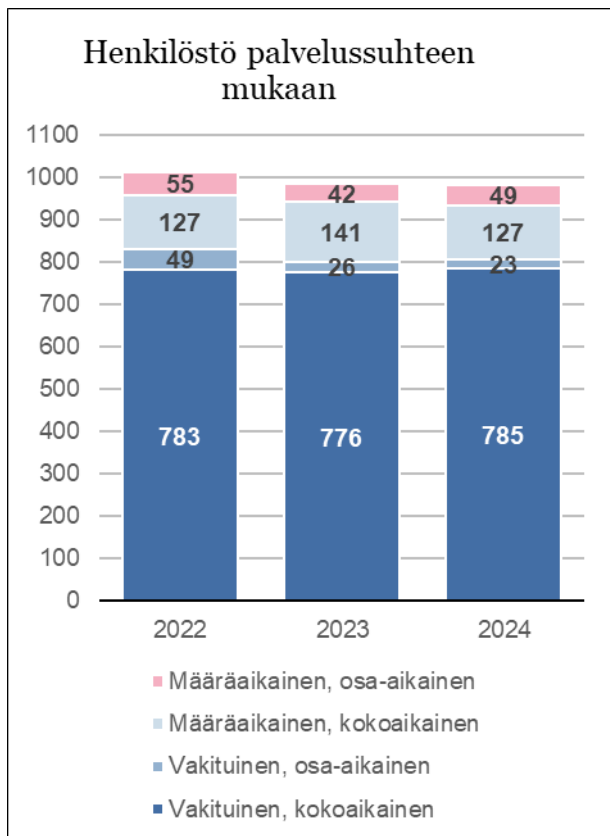
Seurakunnissa suurin muutos henkilötyövuosina tapahtui vuonna 2023 toimintansa aloittaneessa uudessa Mikaelin seurakunnassa, joka muodostui Vartiokylän ja Mikaelin seurakuntien yhdistyessä. Vuonna 2024 Mikaelin seurakunnan henkilötyövuosien vähenemä edelliseen vuoteen verrattuna oli -13 %. Vähennystä tapahtui myös Pakilan seurakunnassa ja ruotsinkielisessä Johannes församling -seurakunnassa. Oulunkylän seurakunnassa henkilöstömäärä kasvoi hiukan henkilötyövuosina mitaten.

Seurakuntien kokovertilu henkilöstömäärittäin (31.12.2024):

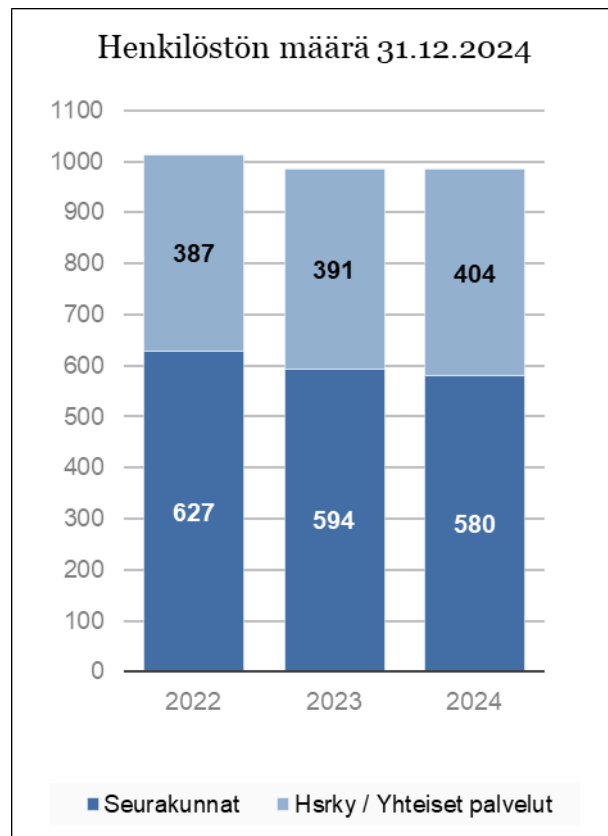
Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2024



Määräaikaisen henkilöstön osuus on jo pidempään ollut hiukan alle viidennes henkilöstöstä, ja tässä ei suurta muutosta tapahtunut kertomusvuonna. Noin 18 % henkilöstöstä työskentelee määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa (luvuissa mukana myös sijaiset ja avoinna olevien tehtävien/virkojen määräaikaiset hoitajat). Osa-aikaisissa tehtävissä työskentelevien osuus on noin 7 %.



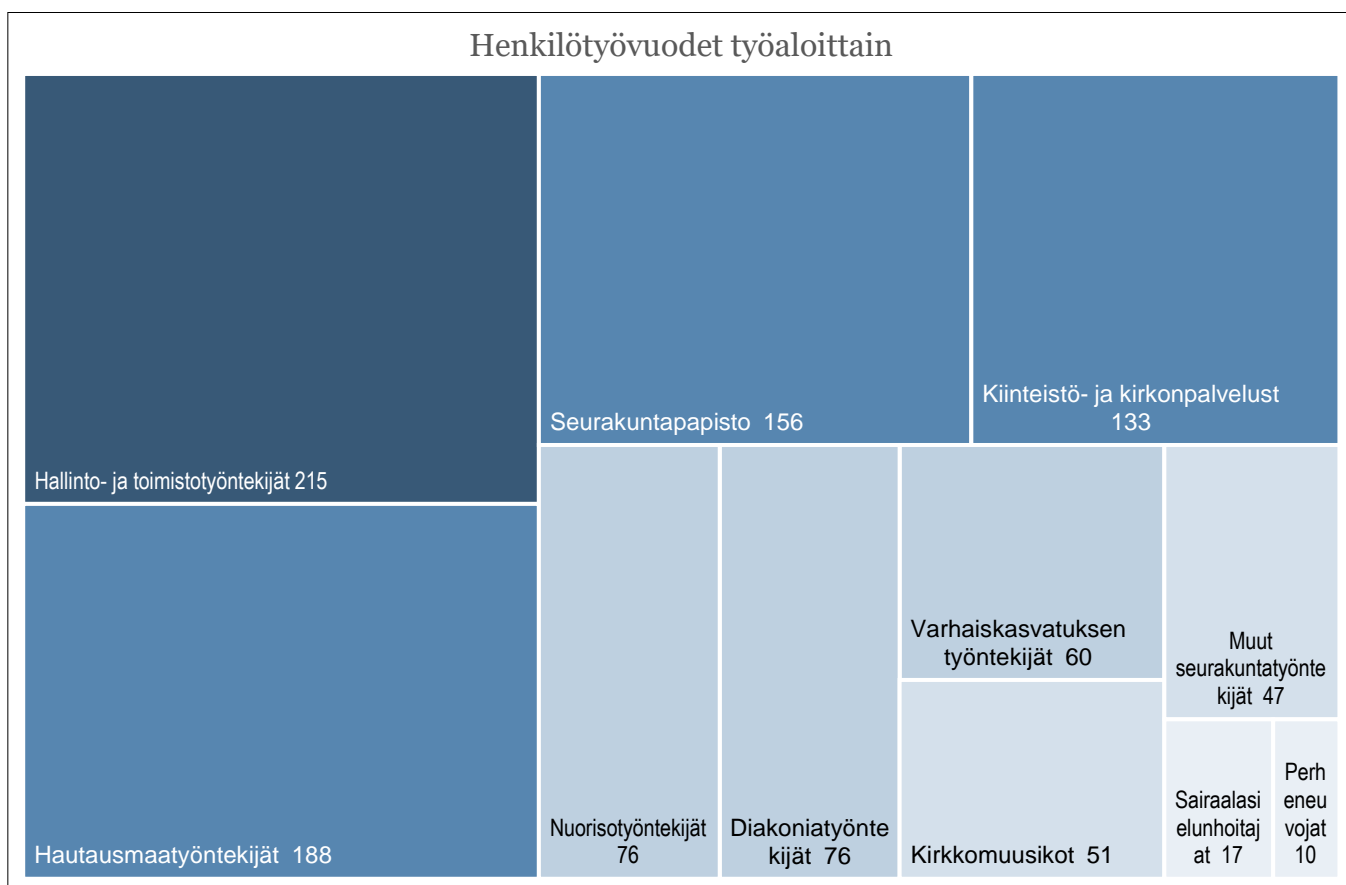
Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2024



Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2024

Henkilöstökulut kokonaisuutena olivat yhteensä 60 ME, nousua edellisestä vuodesta 1,4 %. Työajan palkat kasvoivat 2,9 % kun taas henkilösivukulut laskivat merkittävästi aiempaan vuoteen verrattuna (-3,2 %) erityisesti työnantajan lakisääteisten vakuutusmaksujen pienentymisen myötä. Välittömien henkilöstökustannusten (palkat, palkkiot ja näiden sivukulut) kasvu edelliseen vuoteen oli 1,3 %. Työvoimakustannusten osuus verotuloista oli 66,4 % (+3,3 %), kasvua edellisvuoteen selittää erityisesti verotulojen lasku.

Henkilötyövuodet työaloittain



Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2024

Kuten yllä olevasta taulukosta ilmenee, ovat toimisto- ja hallintohenkilöstö sekä hautausmailla työskentelevä henkilöstö suurimmat henkilöstöryhmät seurakuntayhtymässä **henkilötyövuosina** mitaten. Hautausmaiden henkilötyövuosien määrää nostaa erityisesti suuri kausityöntekijöiden määrä (keskimäärin noin 400 tehtävää vuosittain). Kausityöntekijöiden työsuhteet ovat kestoltaan 1-6 kuukautta ja pääsääntöisesti ne alkavat huhti-kesäkuun aikana. Henkilötyövuosina tarkastellen suurin vähenemä vuonna 2024 aiempaan vuoteen verrattuna tapahtui varhaiskasvatuksessa (-16 htv), jossa tehdyn työn määrä jatkoi laskuaan. Henkilöstömäärissä mitaten vähenemä oli kuitenkin pienempi, mikä kertoo määräaikaisen ja kausiluonteisen työn väheneemisestä kasvatustyössä.

Kun verrataan **henkilömääriä** 31.12.2024 tilanteen mukaan, suurimmat ryhmät ovat toimisto- ja hallintohenkilöstö (221) ja seurakuntapapisto (167). Henkilöstömäärissä tarkasteltuna eniten muutosta on tapahtunut hautausmaa- ja kiinteistöhenkilöstön ryhmissä, mikä tosin johtuu teknisestä kirjaustavan muutoksesta. Tosiasiallisesti tarkasteltuna merkittävin henkilöstömäärien muutos on sen sijaan nuorisotyössä, jossa henkilöstömäärä kasvoi edellisvuodesta 8 henkilöllä. Seurakuntapapiston määrä puolestaan väheni eniten (-7).

Henkilötyövuodet yksiköittäin

Seurakunta	2022	2023	2024
Haaga	22,8	22,0	21,4
Helsingin Mikael	31,3	41,9	36,4
Helsingin tuomiokirkkoseurakunta	48,8	51,8	51,8
Herttoniemi	25,9	25,9	25,3
Kallio	30,5	29,9	29,7
Kannelmäki	23,1	24,0	23,7
Lauttasaari	20,5	21,3	20,0
Malmi	78,4	74,8	72,9
Munkkiniemi	17,7	17,8	16,7
Oulunkylä	30,1	30,4	32,0
Paavali	20,8	21,7	21,8
Pakila	18,5	17,6	15,7
Pitäjänmäki	16,4	16,2	15,4
Roihuvuori	26,4	25,4	24,4
Töölö	52,1	50,3	49,4
Vartiokylä	18,0		
Vuosaari	29,0	26,8	25,5
Suomenkieliset seurakunnat	510,3	497,6	482,0
Johannes	29,5	27,0	24,6
Matteus	11,6	10,8	10,3
Petrus	12,3	12,3	12,5
Ruotsinkieliset seurakunnat	53,4	50,0	47,4
Kaikki seurakunnat yhteensä	563,7	547,6	529,5
Hallinto-osasto	70,1	63,1	60,4
Hautaus toimi	220,7	215,0	221,5
Henkilöstöosasto	17,8	17,9	18,5
Kiinteistöosasto	32,0	32,9	34,6
Mediatoimitus	21,6	19,5	18,4
Sisäinen tarkastus	2,0	2,0	2,0
Viestintä	10,1	8,3	9,3
Yhteinen seurakuntatyö	142,2	127,6	129,8
Yhtymän johtajan toimisto		4,8	4,8
Yhteiset palvelut yhteensä	516,4	491,2	499,2
Kaikki yhteensä	1080,1	1038,8	1028,7

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2024



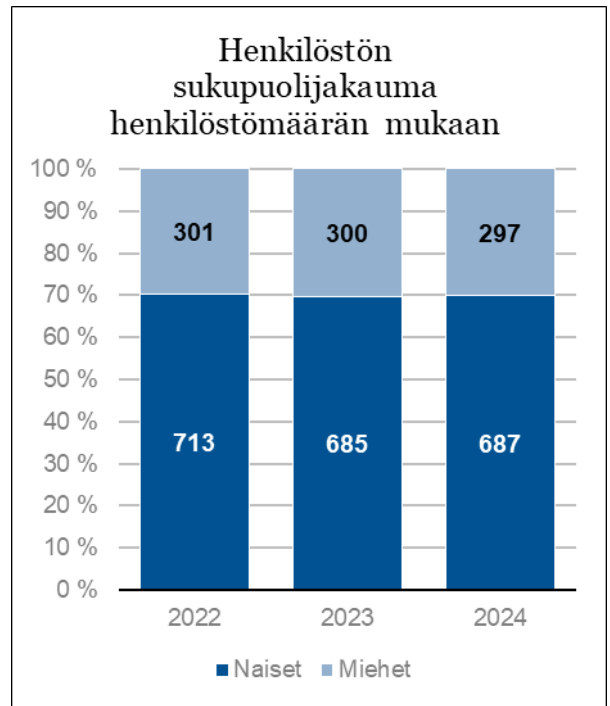
70 % naisia

Pääosa henkilöstöstä, noin 70 %, on naisia. Sukupuolijakaumassa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia viime vuosien aikana. Naisten osuus kirkkoherroista on 68 %. Seurakuntapapistosta noin 40 % on miehiä ja vertailukau-

della tässä ei ole tapahtunut muutosta toisin kuin seurakuntien johdossa.

Naisvaltaisimpia henkilöstöryhmiä ovat diakonian ja kasvatuksen tehtävät. Diakoniassa naisten osuus on yli 90 % henkilöstöstä, kasvatuksessa naisten osuus on 85 % (varhaiskasvatuksessa yli 90 %). Suurinta miesten osuus on hautausmailla sekä kiinteistö- ja kirkonpalvelushenkilöstössä.

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



Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2024

Henkilöstön määrä työaloittain sukupuolen mukaan (31.12.2024)

Työala	2022		2023		2024	
	M	N	M	N	M	N
Diakoniatyöntekijät	10	78	10	74	8	77
Hallinto- ja toimistotyöntekijät	50	192	50	176	51	170
Hautausmaatyöntekijät	39	16	22	22	49	25
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijät	56	81	84	80	61	76
Kirkkomuusikot	28	39	22	41	20	45
Muut seurakuntatyöntekijät	7	29	10	40	10	39
Muut työntekijät	0	5				
Nuorisotyöntekijät	20	62	20	59	17	70
Perheneuvojat	4	8	4	7	5	10
Sairaalasielunhoitajat	4	16	4	17	4	15
Seurakuntapapisto	72	109	68	106	66	101
Varhaiskasvatuksen työntekijät	11	78	6	63	6	59
Kaikki työalat yhteensä	301	713	300	685	297	687
Yhteensä		1 014		985		984

M = miehet, N = naiset

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2024



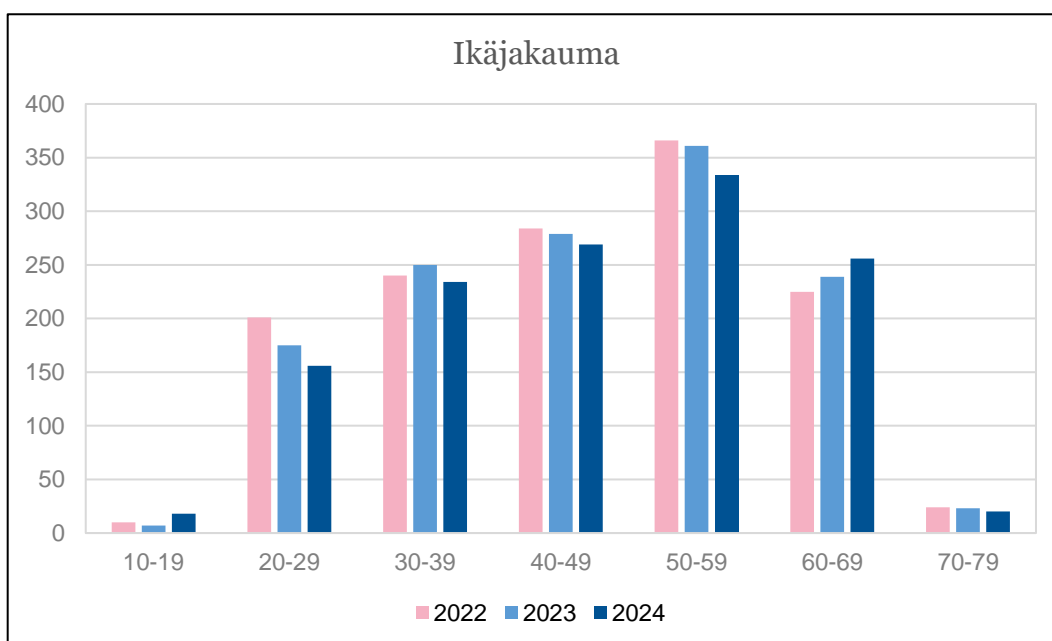
Henkilöstön keski-ikä on 49 vuotta (ei muutosta edelliseen vuoteen). Kun tarkastelemaan otetaan mukaan myös kausi- ja tuntityöntekijät, keski-ikä on 47 vuotta (+1) (lähde: Kirkon tilastot 2024).

Oheisessa taulukossa alla, on esitetty ikäjakauma henkilöstöryhmittäin tällä perusteella, huomioiden myös kausi- ja tuntiresurssit. Henkilöstöryhmittäin suurin osuus, alle 50-vuotiaita, on kasvatuksen tehtävissä. Myös kirkkokuusikoissa suurin osa henkilöstöstä on 40-49-vuotiaiden ryhmässä. Taulukossa on kunkin henkilöstöryhmän suurin suhteellinen osuus ikäluokista korostettu sinisellä. Ikäryhmittäin tarkasteluna kasvua on ainoastaan 60-69-vuotiaiden ryhmässä, kaikissa muissa ikäryhmissä henkilöstömäärät ovat laskeneet.

Ikäjakauma henkilöstöryhmittäin 2024 (%)

	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	
Seurakuntapapisto		2	16	33	28	20	1	100 %
Sairaalasielunhoitajat				26	32	42		100 %
Perheneuvojat				13	33	53		100 %
Kirkkokuusikot	1	13	21	28	24	13		100 %
Diakoniatyöntekijät		6	15	24	28	27		100 %
Nuorisotyöntekijät		19	26	26	20	8		100 %
Varhaiskasvatuksen työntekijät	10	30	18	16	18	15	4	100 %
Muut seurakuntatyöntekijät		30	22	20	19	8	1	100 %
Hallinto- ja toimistotyöntekijät		4	19	19	31	26		100 %
Hautausmaatyöntekijät		6	23	20	35	13	3	100 %
Kiinteistö- ja kirkonpalvelust.	2	17	17	14	24	23	4	100 %

Lähde: Kirkon tilastot 2024



Lähde: Kirkon tilastot 2024

II OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Helsingin seurakuntayhtymän osaamisen kehittämistarjonta pohjautuu Kirkko Helsingissä strategiaan ja siitä johdettuun strategisen osaamisen kehittämissuunnitelmaan, joka sisälsi seuraavat strategiset osaamiset vuodelle 2024: johtamisosaaminen, moniosaaminen sekä digiosaaminen.

	2022	2023	2024
Investoinnit osaamisen kehittämiseen (€)	512 378	462 092	455 589
Osaamisen kehittämiseen käytetty työaika (tp=työpäivinä)	2 978	2 890	2 826
Työpäiviä / työntekijä	3	3	3
Euroa / työntekijä	474	444	442
Osaamisen kehittämiseen osallistuneet yksittäiset työntekijät (lkm)	627	658	599
Henkilöstön %-osuus, joka osallistunut osaamisen kehittämiseen	58	63	58
Henkilöstömäärä =HTV	1080	1039	1029

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2024

Osaamisen kehittämiseen käytettyjen työpäivien määrä yhteensä oli vuonna 2024 noin 2826. Tämä tekee 2,7 työpäivää koulutukseen osallistunutta työntekijää kohden. Koulutukseen käytettyjen työpäivien määrä pysyi lähes samana verrattuna vuoteen 2023. Koulutukseen osallistuneiden prosentuaalinen osuus laski hieman vuodesta 2023, mutta oli samalla tasolla kuin vuonna 2022 eli 58 %. Koulutukseen käytetyistä työpäivistä käytettiin 68 % ulkoisiin koulutuksiin osallistumiseen ja 32 % sisäisiin koulutuksiin osallistumiseen. Sisäisten koulutusten koulutuspalautteiden keskiarvo oli 4,3 (asteikolla 1–5). Palautteiden keskiarvo on pysynyt edellisvuosien tasolla.

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 455 589 euroa. Kustannusten määrän lasku johtuu sisäisiin koulutuksiin varattujen määrärahojen merkittävästä vähenyksestä yhteistoimintaneuvottelujen seurauksena, jonka johdosta myös sisäisten koulutusten määrää on supistettu.

Koulutuksiin osallistuminen henkilöstöryhmittäin

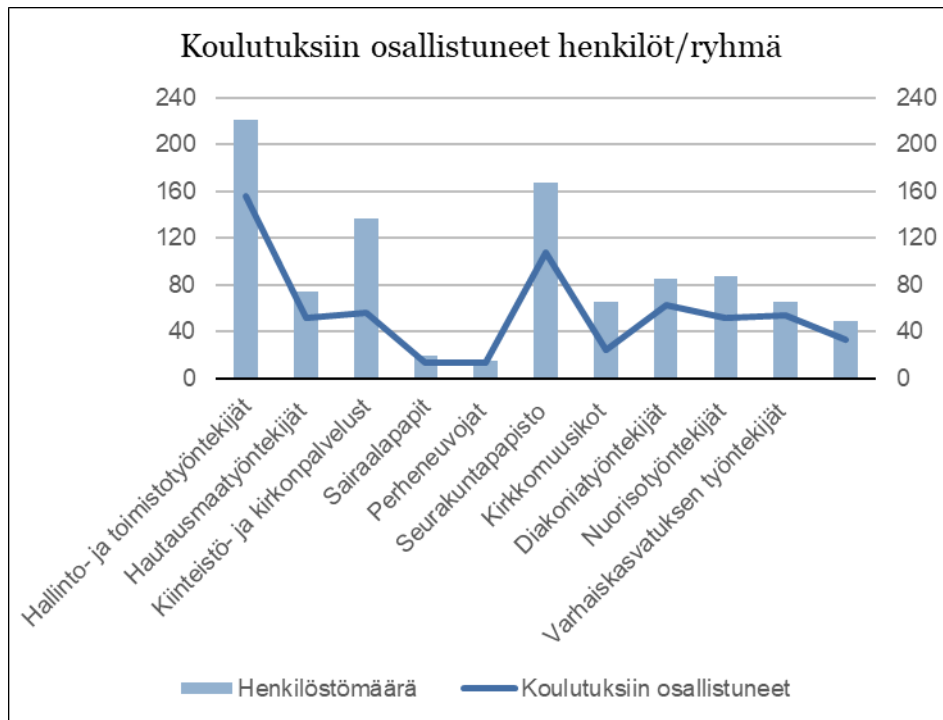


**2,7 koulutus-
päivää per
työntekijä**

Eri henkilöstöryhmille tarjolla olevat koulutukset ovat erilaisia ja kestoltaan eri pituisia, samoin myös tarpeet. Kirkon tutkimus- ja koulutuskeskus tarjoaa papeille, diakoneille, nuorisotyönohjaajille ja kanttoreille pidempiä prosessimaisia koulutuksia, jotka ovat kestoltaan puolesta vuodesta kahteen vuoteen.

Seurakuntapapistolle suunnatun pastoraalitutkinnon (40 op) suorittamisaika on 3–5 vuotta. Papeista alemman pastoraalitutkinnon suorittaneita pappeja on tällä hetkellä 76 % ja ylemmän pastoraalitutkinnon suorittaneita 18 henkilöä.

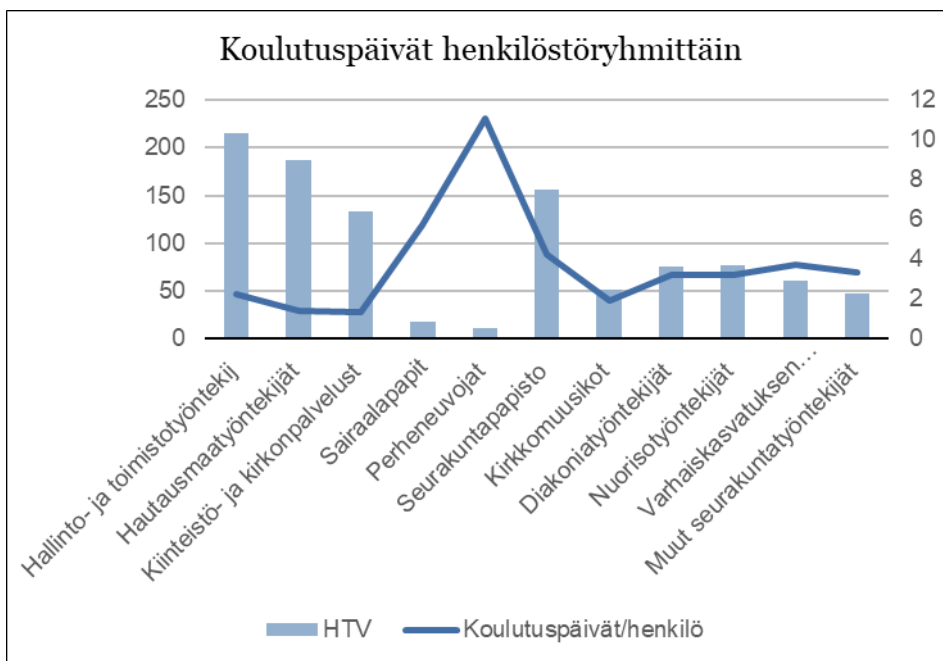
Sairaalasielunhoitajat ja perheneuvojat ovat velvoitettuja osallistumaan pitkiin erityiskoulutuksiin (60 op) vasta virkaan astuttuaan ja sen, mutta myös ryhmien pienuuden vuoksi, koulutuspäivien määrä näyttää korkealta vertailussa.



Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2024

Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijät, hautausmaatyöntekijät ja hallinto- ja toimistotyöntekijät osallistuvat pääosin seurakuntayhtymän järjestämiin sisäisiin koulutuksiin, jotka ovat kestoltaan lyhyempiä. Sen vuoksi koulutuspäivien määrä henkilöä kohden on alhainen näissä henkilöstöryhmissä. Myös se vaikuttaa, että nämä henkilöstöryhmät ovat kooltaan suurimpia.

Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijöistä (suntiot, emännät ja erityisammattimiehet) yli puolet, 63 %, osallistui sisäisiin koulutuksiin (esim. turvakoulutukset, johtamisen foorumit ja tietohallinnon verkostopäivät) ja ulkoisiin koulutuksiin 37 % (esim. hiippakunnallinen suntioiden koulutus ja kiinteistönhoidon- ja asiakaspalvelun koulutus). Suntioiden työstä yli puolet on siivoustehtäviä, ja koulutuspäivien määrässä eivät näy sisäisesti organisoidut siivousopastuskäynnit seurakunnissa. Luvuissa eivät myöskään näy pääsuntioiden verkostopäivät.



Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2024

Hautausmaatyöntekijöistä yli puolet, 63 %, osallistui sisäisiin koulutuksiin. Hautaustoimessa järjestettiin vuoden mittainen koko työyhteisöä koskeva valmennusprosessi hautaustoimen organisaatiomuutokseen johdosta. Prosessi sisälsi valmennuksia johdolle ja työnjohdolle sekä koko henkilöstölle. Hautausmaatyöntekijöistä 37 % osallistui ulkoisiin koulutuksiin esim. puutarha-alaa ja hautausmaahallintoa koskeviin koulutuksiin.

Hallinto- ja toimistotyöntekijöiden ryhmään kuuluu myös asiantuntijoita. Myös tässä ryhmässä sisäisiin koulutuksiin (esim. johtamisen foorumi, tietohallinnon verkostopäivä, ajankohtaista kirjuriasta) osallistuneita oli yli puolet, 66 % ja ulkoisiin koulutuksiin (esim. viestintäkoulutukset, digitalisaatiokoulutukset) osallistuneita 34 %. Kuitenkin ulkoisiin koulutuksiin käytettyjen työpäivien määrä koulutuksiin käytettyjen työpäivien määrästä oli 62 % ja sisäisiin koulutuksiin 38 %. Tämä johtui siitä, että ulkoiset koulutukset ovat kestoiltaan pidempiä kuin sisäiset ja niihin ovat osallistuneet pääasiassa asiantuntijat.

Johtamisosaamisen kehittäminen

Helsingin seurakuntayhtymässä on esihenkilöitä (kirkkoherrat ja johtajat) 24 ja lähiesihenkilöitä yhteensä 144, joista seurakunnissa 92 ja yhteisissä palveluissa 52.

	2022	2023	2024
Esihenkilöinfot, johtamisen 360-arvioinnin tai henkilöstökyselyn kokonaistulosten käsittely	319	598	692
Valmennukset	435	366	299
Osallistujamäärä (lkm)	754	964	991

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2024

Helsingin seurakuntayhtymä tarjoaa esihenkilöille säännöllisiä kokoontumisia johtamisen- ja henkilöstöjohtamisen kysymysten tiimoilta mm. esihenkilöinfoja, työnantajaryhmiä sekä johtamisen foorumeita. Esihenkilöinfoja järjestettiin määrällisesti enemmän kuin edellisvuonna johdun HR- järjestelmien (Työaikavelho ja Populus) käyttöönoton valmistelusta. Johtamisen foorumit ovat valmennuksellisia ja vertaistukea hyödyntäviä foorumeita, joissa työskenneltiin seuraavien teemojen parissa: esihenkilön oikeudet ja velvollisuudet, työn vaarojen arviointi, kirkon virkaehtosopimuksen tulkinta. Vuonna 2024 toteutettiin johtamisen 360-arviointi ylimmälle johdolle (kirkkoherrat ja johtajat). Lisäksi järjestettiin strategisen osaamisen työpaja, jossa määriteltiin Kirkko Helsingissä -strategian 2030 pohjalta strategiset osaamiset vuosille 2025–2027.

Esi- ja lähiesihenkilöt voivat suorittaa kirkon tutkimus- ja koulutuskeskuksen järjestämän pidemmän johtamisen erityiskoulutuksen (JOK 50 op). Kirkon johtamisen erityiskoulutuksen osan, johtajana kirkossa (20 op), on suorittanut tähän mennessä seurakuntien lähiesihenkilöistä 86 %. Johtamisen erikoisammattitutkinnon (1,5 v) on suorittanut sekä seurakuntien että seurakuntayhtymän lähiesihenkilöistä 36 %. Lisäksi lähiesihenkilötehtävissä toimivista hautausmaan työnjohtajista (8) ja suntioista (2) on suorittanut lähiesimiestyön tutkinnon.



**51 työn-
ohjaajaa**

Työnohjaus on vakiintunut, tutkittu ja tunnustettu työmenetelmä, jolla tuetaan työhyvinvointia, ammatillista kehittymistä ja työn laatua. Helsingin seurakuntayhtymän työnohjauksen hyötyvaikutukset kohdistuvat kaupunkilaisiin.

Kirkon sisäinen työnohjaus on maksutonta kirkon ja kristillisten järjestöjen työntekijöille ja se on seurakunta- ja hiippakuntarajojen ylittävää yhteistoimintaa.

Helsingin seurakuntayhtymässä koko henkilöstöllä, ammatista riippumatta, oli mahdollisuus esihenkilön kanssa sopien osallistua työnohjaukseen. Myös vaativissa vapaaehtoistehtävissä toimivia tuettiin työnohjauksen keinoin. Ensisijaisesti käytettiin kirkon sisäisiä, koulutettuja työnohjaajia, joiden tehtäväkuvaukseen työnohjaus sisältyi.

Helsingin seurakuntayhtymässä oli eri viroissa ja tehtävissä 51 työnohjaajakoulutuksen saanutta työntekijää, joista 13 työskenteli seurakunnissa ja 38 yhteisissä palveluissa, jonne oli sijoitettu myös päätoiminen työnohjaaja, joka koordinoi toimintaa ja tarjosi työnohjauspalveluja henkilöstölle. Neljä työnohjaajakoulutuksen saanutta jäi eläkkeelle tai siirtyi toisaalle töihin. Tilastokyselyyn 2024 vastasi 44 työnohjaajaa.

Työnohjausta toteutettiin yksilö- ja ryhmäohjauksina. Työnohjauksiin kokoonnuttiin yhteensä 1557 kertaa. Yksilöohjattavia oli 243, ohjaukset oli 1258. Työnohjausryhmiä oli 53, osallistujia 280, kokoontumiskertoja 299. Kymmenessä ryhmässä ohjaajat työskentelivät työparina.

Ohjaajan ja ohjattavan välillä on oltava riittävä etäisyys ja annetusta työnohjauksesta noin puolet suuntautui seurakuntayhtymän ulkopuolisille työntekijöille. Vastaavasti helsinkiläiset saivat työnohjausta oman yhtymänsä ulkopuolelta. Lisäksi ulkopuolista henkilöstöä tuettiin sairaaloissa ja laitoksissa työskentelevien Hsrky:n työntekijöiden toimesta yhteistyösopimuksiin kirjattujen työnohjauspalveluiden muodossa. Osa johdon työnohjausryhmistä ja yksilötyönohjauksista ostettiin ulkopuolisilta palveluntarjoajilta.

Työnohjaajien tehtävää tukeville verkostotapaamisille ja jatkokoulutuksille luotiin kahden vuoden sykleissä toteutettava rakenne, jossa Hsrky:n sisäiset kokoontumiset sekä kolmen hiippakunnan, Espoon, Helsingin ja Porvoon valtakunnalliset verkostopäivät vuorottelevat.

Kirkon työnohjaus on Suomen työnohjaajat ry:n, STOryn suositusten mukaista ja ohjaajat noudattavat työnohjaajien eettisiä ohjeita, mitkä päivitettiin vuonna 2024. Henkilöstöpalvelut tarjosi aktiivisille työnohjaajille joululahjaksi STOryn jäsenmaksun.

Työnohjauksen tilasto 2023 – 2024

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2024

Hsrky:n sisäiset	Työntekijät		Esihenkilöt		Vapaaehtoiset		Yhteensä		Hsrky:n ulkoiset			Kaikki yht. 2023	Kaikki yht. 2024
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024		2023	2024		
Yksilötyönohjaukseen osallist.	81	96	11	17	13	10	105	123	Yksilötyönohjaukseen osallist.	63	120	168	243
Yksilötyönohjaukset	570	556	73	109	22	24	665	689	Yksilötyönohjaukset	410	569	1075	1258
Työnohjausryhmät	12	23	0	0	8	4	20	27	Työnohjausryhmät	23	26	43	53
Ryhmätyönohjaukseen osallist.	171	89	0	0	42	26	213	115	Ryhmätyönohjaukseen osallist.	188	165	401	280
Ryhmätyönohjaukset	72	119	0	0	51	27	123	146	Ryhmätyönohjaukset	153	157	276	303
												n=41	n=44

III HYVINVOINTI



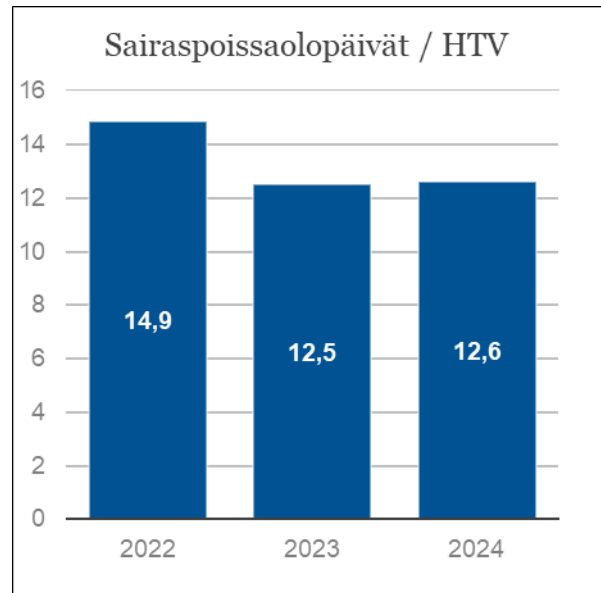
Henkilöstön työhyvinvointia on seurattu vuoden aikana työhyvinvointimittarilla, jossa on mukana yhteisten palveluiden yksiköt ja kahdeksan seurakuntaa. Mittarin mukaan työhyvinvointi on hyvällä tasolla ja kehittynyt vuoden aikana parempaan suuntaan. Henkilöstö on ylpeä tekemästään työstä, tietää työhön liittyvät odotukset ja kokevat työolot turvallisiksi. Iso osa kokee myös työkykensä hyväksi. Kehitettävää on henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksissa.

Henkilöstön terveysprosentti on parantunut verrattuna edelliseen vuoteen. 31 % prosentilla henkilöstöstä ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja.

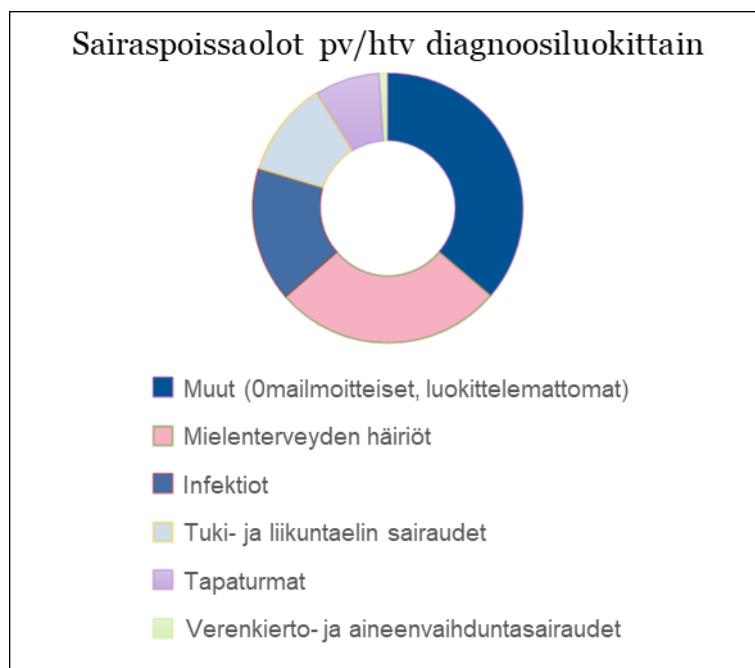
2024: 31 %

2023: 29 %

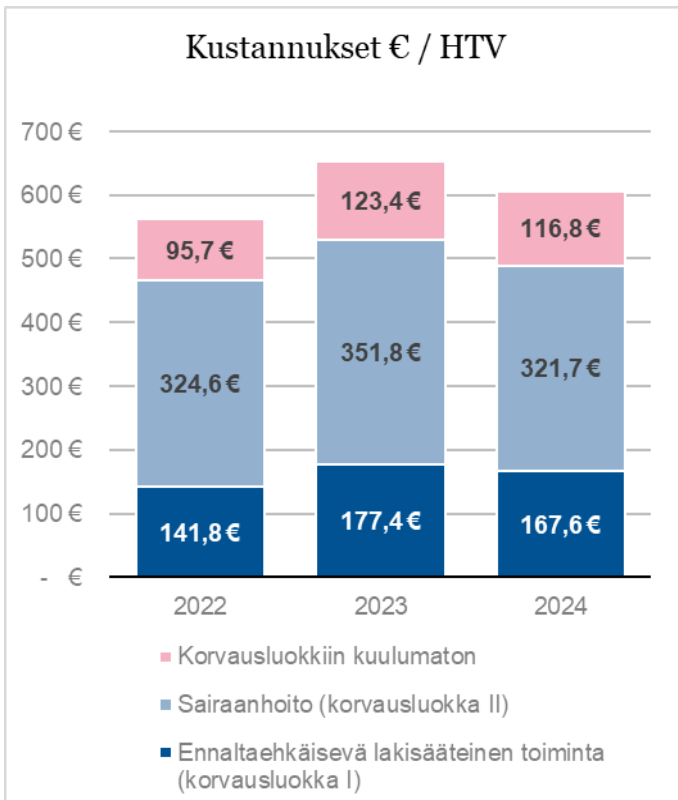
Sairauspoissaolopäivien määrä on pysynyt edellisvuoden tasolla. Sairauspoissaolosyyluokista suurimpia ovat muut (omailmoitteiset ja luokittelemattomat) ja mielenterveyden häiriöt. Mielenterveysperustaisten poissaolojen määrä väheni verrattuna edelliseen vuoteen. Pitkät, yli 60 päivän poissaolot ovat vähentyneet viimeisen kahden vuoden aikana merkittävästi.



Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2024



Lähde: Suomen Terveystalo Oy 2024



Lähde: Suomen Terveystalo Oy 2024

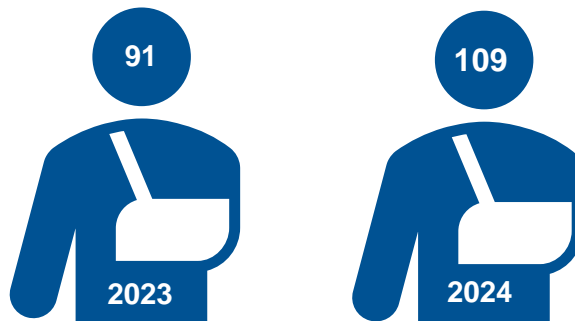
Työterveyden kulut ovat laskeneet verrattuna edellisvuoteen. Kulut vuodelta 2024 olivat 629 572 euroa (suorat työterveyshuollon kulut, ei esim. hallinnollisia kuluja toisin kuin henkilöstöinvestointiluvuissa on ilmoitettu). Kuluja on saatu alemmalle tasolle sopimusvalvonnalla ja tarkoituksenmukaisen hoitopolun tarkemmalla valvonnalla (esim. tarkempi laboratoriolähetekäytäntö). Työterveyshuollon käynnit ovat myös jonkin verran vähentyneet.

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

Työterveyshuolto onkin suurin yksittäinen henkilöstön hyvinvointia tukeva panostus. Pääosa työterveyshuollon kustannuksista menee edelleen sairaanhoidon kustannuksiin (53 %). Työterveyshuollon tarkoitus on tukea työkykyä ennalta ehkäisevin toimenpitein.

Vuonna 2024 panostus työkyvyn tuen ennalta ehkäiseviin toimiin oli suhteellisesti suurempi kuin edellisvuonna.

Työtapaturmien määrä nousi edellisestä vuodesta.



Suurin vammojen aiheuttaja (48 tapaturmaa) olivat erilaiset kulkuväylät, alustat, maa, esteet eli valtaosa tapaturmista tapahtuu liikkueissa.

Turvallisuuskulttuuria on edistetty tuomalla yhteiseen käyttöön järjestelmällinen työpaikan vaa-rojen tunnistamis- ja riskienarviointiprosessi ja sähköinen järjestelmä riskienarviointiin.

Pääosa työtapaturmista tapahtuu edelleen työpaikalla. Työmatkalla sattuvien tapaturmien osuus oli 27 % kaikista tapaturmista. Työmatkatapaturmien osuus on hieman noussut. Tapaturmista johtu-neiden työkyvyttömyyspäivien määrä on vähentynyt huomattavasti. Valtaosa tapaturmista ei aiheuttanut työkyvyttömyyttä.



Työpaikalla
73 %

Lähde: LähiTapiola 2024

IV TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

Henkilöstökulut	2024	2023	2022	Muutos v. 2023
Työajan palkat	46 246 144	44 953 541	44 951 226	1 292 603
<i>joista Hautainhoitorahaston osuus</i>	<i>2 717 815</i>	<i>2 601 823</i>	<i>2 470 466</i>	<i>115 992</i>
Palkkiot	1 355 179	1 357 377	1 380 533	-2 197
<i>joista Hautainhoitorahaston osuus</i>	<i>2 866</i>	<i>3 854</i>	<i>2 608</i>	<i>-988</i>
Jaksotetut palkat	76 476	229 333	168 333	-152 856
<i>joista Hautainhoitorahaston osuus</i>	<i>19 132</i>	<i>1 002</i>	<i>17 669</i>	<i>18 129</i>
Luottamustoimen palkkiot	445 753	459 518	502 162	-13 765
Palkat ja palkkiot yhteensä €	48 123 552	46 999 769	47 002 254	1 123 784
<i>joista Hautainhoitorahaston osuus</i>	<i>2 739 813</i>	<i>2 606 679</i>	<i>2 490 744</i>	<i>133 133</i>
<i>joista terveysperusteisten poissaolojen palkkoja</i>	<i>1 202 465</i>	<i>1 120 334</i>	<i>1 350 152</i>	<i>82 131</i>
<i>joista perhevapaiden palkat</i>	<i>106 569</i>	<i>131 789</i>	<i>138 705</i>	<i>-25 220</i>
<i>joista muiden poissaolojen palkkoja</i>	<i>3 573</i>	<i>10 615</i>	<i>6 342</i>	<i>-7 042</i>
Eläkekulut	9 943 244	9 635 385	9 725 320	307 859
<i>joista Hautainhoitorahaston osuus</i>	<i>581 311</i>	<i>551 789</i>	<i>518 503</i>	<i>29 522</i>
Muut henkilöstösivukulut	1 150 000	1 829 794	1 732 151	-679 794
<i>joista Hautainhoitorahaston osuus</i>	<i>73 844</i>	<i>104 899</i>	<i>94 046</i>	<i>-31 055</i>
Henkilöstösivukulut yhteensä €	11 093 244	11 465 179	11 457 470	-371 936
<i>joista Hautainhoitorahaston osuus</i>	<i>655 155</i>	<i>656 688</i>	<i>612 549</i>	<i>-1 533</i>
Sairausvakuutuskorvaukset	320 679	331 702	454 336	-11 023
Tapaturmakorvaukset	33 081	15 663	36 521	17 418
Kuntoutusraha	15 016	13 276	12 599	1 740
Muut henkilöstökulujen oikaisut	28 024	19 632	19 718	8 392
Henkilöstökulujen oikaisuerät yhteensä €	396 800	380 273	523 174	16 527
Matka-, majoitus- ja ravitsemiskulut	564 933	573 745	517 084	-8 812
Työpaikkaruokailu (työnantajan osuus)	84 102	61 519	65 421	22 583
Koulutuspalvelut henkilöstö	461 828	462 092	512 378	-264
Työterveyshuolto	691 970	643 543	608 699	48 427
Tyhytoiminta	96 446	63 667	19 354	32 779
Suojavaatteet	140 069	108 962	97 614	31 107
Muut kulut yhteensä €	2 039 348	1 913 528	1 820 550	125 820
Palkkatuki	146 235	114 932	112 034	31 303
Korvaus työterveyshuollosta, arvio	236 898	243 769	238 236	-6 871
Oppisopimuskoulutuskorvaukset	29 655	7 752	15 259	21 903
Muut koulutuskorv. työllisyysrahastolta, arvio	38 831	36 386	24 515	2 445
Muut tuotot, tuet ja avustukset yhteensä €	451 619	402 839	390 044	48 780
Työvoimakustannukset yhteensä €	60 407 725	59 595 364	59 367 057	812 361
Henkilöstömenojen osuus verotuloista (%)				
Verotulot €	90 996 979	94 515 850	83 214 510	- 3 518 871
Työvoimakustannusten osuus verotuloista (%)	66,4	63,1	71,3	3,3
Välittömien henkilöstökustannusten (palkat, palkkiot ja näiden sivukulut) osuus verotuloista (%)	65,1	61,9	70,3	3,2

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2024

V JOHTO

Yhtymän johtaja	Juha Rintamäki	
Hallintojohtaja	Juha Silander	
Henkilöstöjohtaja	Riitta Kajander	
Kiinteistöjohtaja	Osmo Rasimus	
Yhteisen seurakuntatyön johtaja	Stefan Forsén	
Haagan seurakunta	Mari Mattson	
Herttoniemen seurakunta	Minnamari Helaseppä	
Johannes församling	Johan Westerlund	
Kallion seurakunta	Riikka Reina	
Kannelmäen seurakunta	Virpi Koskinen	
Lauttasaaren seurakunta	Maija Saario Kalle Kuusniemi	1.-31.1.2024 1.2.2024 alkaen
Malmin seurakunta	Elina Perttilä	
Matteus församling	Patricia Högnabba	
Mikaelin seurakunta	Jukka Pakarinen	
Munkkiniemen seurakunta	Päivi Vähäkangas	
Oulunkylän seurakunta	Ulla Kosonen	
Paavalin seurakunta	Kari Kanala	
Pakilan seurakunta	Tiia Valve-Tuovinen	
Petrus församling	Ronny Thylin (vt.) Pia Kummel-Myrskog (vt.)	1.1.- 31.5.2024 1.6.2024 alkaen
Pitäjänmäen seurakunta	Maika Vuori	
Roihuvuoren seurakunta	Timo Pekka Kaskinen	
Tuomiokirkkoseurakunta	Marja Heltelä	
Töölön seurakunta	Hilkka Niemistö	
Vuosaaren seurakunta	Jussi Mäkelä	

