

Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstökertomus vuodelta 2024

Yhteinen kirkkovaltuusto 12.06.2025 § 47
14/00.01.01/2025

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkovaltuusto päättää hyväksyä liitteenä olevan Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstökertomuksen vuodelta 2024.

Käsittely

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander selosti asiaa.

Käsittelyn aikana käytettiin kymmenen puheenvuoroa.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Yhteinen kirkkoneuvosto 03.04.2025 § 116

Esittelijä

Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

1) hyväksyä omalta osaltaan liitteenä olevan Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstökertomuksen vuodelta 2024 ja

2) lähettää sen yhteiselle kirkkovaltuustolle hyväksyttäväksi.

Käsittely

Henkilöstöjohtaja Kajander selosti asiaa.

Käsittelyn aikana käytettiin kaksi puheenvuoroa.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus

Taustaa

Tilinpäätöksen ja toimintakertomuksen liitteeksi laaditaan vuosittain henkilöstökertomus. Henkilöstökertomuksessa tehdään katsaus kuluneeseen vuoteen henkilöstön näkökulmasta, esitellään tarkemmin henkilöstörakenteen kehitystä, pureudutaan henkilöstön osaamisen kehittämiseen, työnohjaukseen ja hyvinvointiin. Lisäksi henkilöstökertomuksessa eritellään henkilöstökustannukset. Työhyvinvoinnin osalta raportoidaan erikseen tammi-helmikuussa toteutetun henkilöstökyselyn tulokset, jotka kuvaavat henkilöstön kokemaa työtyytyväisyyttä laajemmin.

Keskeiset henkilöstömäärää kuvaavat tunnusluvut ja havainnot

Vuosi 2024 oli monessa suhteessa samankaltainen kuin vuosi 2023; henkilöstörakenteen osalta useimmat keskeisistä tunnusluvusta säilyi edellisvuosien tasolla. Suurin osa, 70 % Helsingin seurakuntayhtymän palveluksessa työskentelevistä on edelleen naisia ja kuluneen vuoden aikana naispuolisten kirkkoherrojen osuus kasvoi 68%:iin. Henkilöstön keski-ikä on edelleen 49 vuotta ja vuoden vaihteen henkilöstömäärä alitti jo toista vuotta tuhannen, ollen vuoden viimeisenä päivänä 984.

Myös kokonaishenkilötyövuosien määrä jatkoi laskuaan, alenemaa edellisestä vuodesta tapahtui 10 htv:n verran. Seurakunnissa henkilötyövuodet alenivat 18 ja yhteisissä palveluissa henkilötyövuosien määrä kasvoi 8. Kasvusta valtaosan selittää hautaustoimen ja kiinteistöpalvelujen palvelurakenteessa tehdyt muutokset, joiden myötä aiemmin ostopalveluina tehtyä työtä korvattiin inhouse-toimintana. Päätöksen taustalla oli paitsi kustannussäästöt myös toiminta- ja huoltovarmuuteen liittyvät näkökulmat. Lisäksi hautapalveluiden ruuhkautunutta työtilannetta helpotettiin tekemällä joitakin lisärekrytointeja asiakaspalvelutehtäviin.

Seurakuntia tarkasteltaessa eniten henkilöstön määrä laski (13 %) vuonna 2023 toimintansa aloittaneessa uudessa Mikaelin seurakunnassa. Vähennystä tapahtui myös Pakilan seurakunnassa ja Johannes församling:issa.

Henkilötyövuosien kohdentumista tarkasteltaessa voidaan havaita, että varhaiskasvatuksen tehtävissä tehdyn työn määrä jatkoi alentumistaan kuluneen vuoden ajan. Alenemaa edellisestä vuodesta tapahtui jopa -16 htv. Määrä ei kuitenkaan ole näin suuri henkilömäärillä mitaten. Suurta alenemaa selittyy määrääikaisten ja kausiluonteisen työn vähenemisellä.

Henkilöstömääriä ammattialoittain tarkasteltuna suurimmat henkilöstöryhmät olivat hallinto- ja toimistotyössä (221 hlö) ja seurakuntapapistolla (167). Ammattiryhmittäin tarkasteltuna seurakuntapapiston määrä myös aleni lukumääräisesti eniten seitsemällä. Lukumääräisesti tarkasteltuna suurin henkilöstömäärän lisäys, kahdeksan henkilöä, kohdentui nuorisotyön tehtäviin.



Osaamisen kehittäminen ja työnohjaus

Kuluneen vuoden aikana henkilöstön osaamisen kehittämiseen käytettiin keskimäärin 3 työpäivää / työntekijä. Määrä pysyi edellisen vuoden tasolla, mutta henkilöstön kehittämiseen käytetyt investoinnit jatkoivat alenemistaan, osaamisen kehittämiseen sijoitettu summa oli viime vuonna vajaat 460 000€, summa on alentunut n. 60 000€ parin vuoden takaiseen. Myös HSRKY:n tarjoaminen sisäisten koulutusten määrä on alentunut usean vuoden ajan. Tällä hetkellä koulutukseen käytetyistä työpäivistä 68 % käytettiin ulkoisiin koulutuksiin ja loput 32 % sisäisiin koulutuksiin.

Hautausmaatyöntekijöistä yli puolet, 63 % osallistui sisäisiin koulutuksiin. Kuluneen vuoden suurin osaamisen kehittämisen kertaluonteinen investointi tehtiinkin juuri hautaus-toimen koko henkilöstölle. Tuoreiden työhyvinvointitutkimusten mukaan kehitys on ollut myönteistä.

Merkittävä osa inhouse- kehittämisen panostuksesta kohdentuu esihenkilötyön tukemiseen. Vuosittaiset työhyvinvointikyselyt / esihenkilöiden / ylimmän johdon 360 -arvioinnit muodostavat hyvän vertailumateriaalin kehitykseen. Henkilöstöosasto organisoii säännöllisin väliajoin esihenkilöinfoja, työnantajaryhmiä ja johtamisen forumia. Näiden tavoitteena on muodostaa ja juurruttaa yhteisen hyvän työnantajatoiminnan periaatteita ja tarjota työvälineitä arjen johtamistyölle.

Työnohjaus on kirkollisesta perinteestä ponnistava, vakiintunut, tutkittu ja tunnustettu työmenetelmä, jolla tuetaan työhyvinvointia, ammatillista kehittymistä ja työn laatua. HSRKY:ssä on 51 koulutettua työnohjaajaa, joista 13 työskenteli seurakunnissa ja 38 yhteisissä palveluissa. HSRKY tarjoaa niille työnohjaajille, jotka säännöllisesti ohjaavat työntekijöitämme kiitokseksi ja ammattitaidon ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi STOrin jäsenmaksun vuosittain.

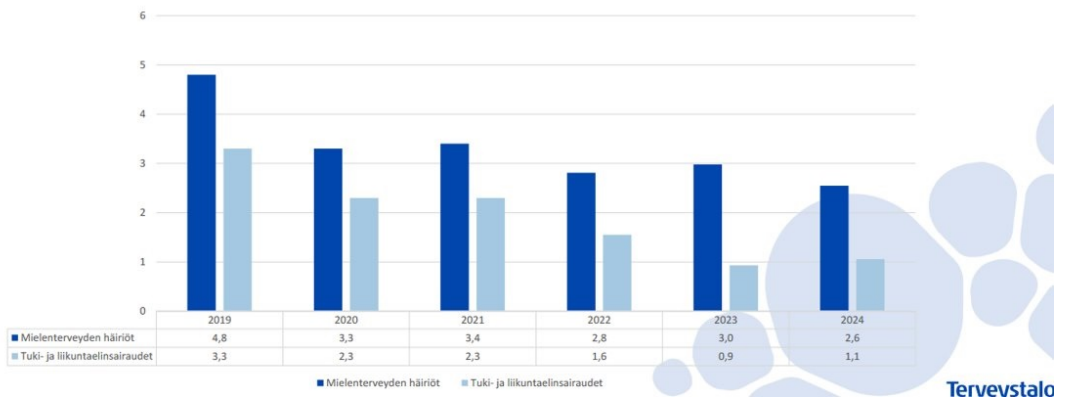
Työhyvinvointi ja terveys

HSRKY:n työntekijät toimivat hyvin erilaisissa tehtävissä; kirkon työ lienee poikkeuksellisen laaja-alaista nykytyöelämässä; työtä tehdään niin fyysisesti raskaissa tehtävissä ja säiden armoilla kuin hengellisesti ja henkisesti kuormittavissakin olosuhteissa. Useimpia näistä tehtävistä yhdistää se, että työtä tehdään suoraan vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Tämä osaltaan heijastuu myös sairauspäivien määrään; monet tehtävistä ovat sellaisia, ettei etätyö ole työn luonteen ja työn vaatimusten vuoksi mahdollista.

Kohentunut työtyytyväisyys korreloi myös parantuvana terveytenä. Kuluneen vuoden aikana 31 % henkilöstöstä ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja; parin prosentin parannus edelliseen vuoteen voi mennä kausivaihtelun lukuun, mutta laajemminkin HSRKY:ssä on havaittavissa myönteistä kehitystä henkilöstön työkykyisyydessä. Terveystalon laskelmien mukaan, pitkien yli 30 pv sairauspoissaolot vähentyneet -32 %, josta laskennallinen kustannussäästö 151 700 € (summa laskettu EK:n mallin mukaisesti 370€/pv).

Erityisen ilahduttavaa on kuitenkin mielenterveysperustaisten sairauspäivien määrän alentuminen huippuvuodesta 2019 lukien. Alenemaa on tapahtunut 4,6 pv/hlö kuluneen vuoden 2,6 pv/hlö. Tälle ilmiölle ei löydy yksittäistä selittävää tekijää; mutta ainakin jatkuvasti parantuneella tyytyväisyydellä lähiesihenkilötyön laatuun, työohjauksen saatavuuden parantamisella sekä työterveyshuollon nopeilla mielen chatti ja mielen sparring-palveluilla lienee vaikutusta tähän kehitykseen.

Mielenterveyden häiriöistä sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat sairauspoissaolot pv/hlö vuosina 2019-2024



Myös työterveyshuollon palvelujen kohdentaminen työkykyä tukeviin palveluihin ja toimintamalleihin on pyritty parantamaan ja tämä olikin kriittinen näkökulma uutta työterveyshuollon sopimusta kilpailutettaessa. Uusi palveluntarjoaja Pihlajalinna aloittaa HSRKY:n henkilöstön työterveyshuollon palvelun tarjoajana 1.4.2025. Siirtymän valmistelussa erityistä huomiota onkin pyritty kiinnittämään juuri siihen, että hyviksi ja toimiviksi todetut toimintatavat ja -rakenteet säilytettäisiin ja niitä edelleen kehitetään.

Työvoimakustannusten kehitys

HSRKY:n kuluneen vuoden työvoimakustannukset olivat kokonaisuudessaan noin 60 miljoonaa euroa. Kokonaiskustannusten nousua suhteessa edelliseen vuoteen oli reilut 800 000€. Karkeasti ottaen summat säilyivät saman tasoisina suhteessa aiempiin vuosiin ja myös palkkioiden määrä näyttäisi vakiintuneen 1,3 milj euron tasolle.

Merkittävin henkilöstökulujen määrään vaikuttanut tekijä oli ns kirkon palkkakilpailukykyratkaisu, joka nosti palkkoja vuoden 2024 aikana keskimäärin noin 3,4%. Palkkaratkaisu sisälsi useampia elementtejä; yleiskorotuksen 2,5 % ja kokemuslisäkorotuksen 3,0 % helmikuussa 2024, sekä 1.9.2024 lukien kohdennukset 400-600 sarjoihin (3 %:n korotus ao tasoihin) ja muille 0,5, %:n korotus. Lisäksi neuvottelutulos sisälsi 0,5 %:n paikallisen järjestelyerän työnantajaperälaudalla. Järjestelyerä tuli neuvottelutuloksen ohjeistuksen mukaan kohdentaa niihin tehtäviin, joissa kirkon palkkakilpailukykyisyys on heikointa.

HSRKY:ssä tämä erä kohdennettiin laajasti kasvatuksen tehtäväkokonaisuuteen luotiin tyyppitehtäväkuvaus- ja urapolkumalli rakenne vaativuustasolle 403 – 503.1. Järjestelyvaraerä, n 170 000€, kohdennettiin näihin tehtäviin ja työnantaja kohdensi lisäksi n. 83 000€, palkantarkastukset toteutettiin tämän lisäksi etupainotteisesti siten, että korotetut palkat tulivat maksuun jo 1.7.2024 lukien. Näiden muutosten lisäksi myös kirkon ylimmän johdon palkkausjärjestelmää kehitettiin ja ylimmän johdon palkkausjärjestelmän rakennetta kehitettiin ottamalla käyttöön johdon tulospalkkiomalli, joka tasoltaan vastaa nykyisellään voimassa olevan yleisen palkkausjärjestelmän suorituslisää.

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander
p. 09 2340 2460, riitta.kajander@evl.fi