

Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstökertomus vuodelta 2025

Yhteinen kirkkoneuvosto 23.04.2026

6/00.01.01/2026

Esittelijä Vs. seurakuntayhtymän johtaja Forsén Stefan

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää esittää yhteiselle kirkkovaltuustolle, että se hyväksyy liitteenä olevan Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstökertomuksen vuodelta 2025.

Käsittely

Päätös

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.

Keskeiset henkilöstömäärää kuvaavat tunnusluvut ja havainnot

Henkilöstön määrää ja laatua tarkasteltaessa Helsingin seurakuntayhtymän vuoden 2025 henkilöstökertomus on hyvin samankaltaista luettavaa kuin vuoden 2024 henkilöstökertomus. Edelleen työntekijöistämme n. 70 % on naisia ja 30 % miehiä ja jo kolmatta vuotta peräkkäin myös henkilöstömme keski-ikä on sama, 49 vuotta.

Useita vuosia jatkuneen henkilöstömäärän alenemisen sijasta kokonaishenkilöstömäärä kääntyi hieman yllättäen hienoiseen nousuun vuonna 2025. Kasvua vuoden takaiseen oli 21 henkilöä, mikä tarkoittaa n. 4 %:n lisäystä. Kasvua tapahtui erityisesti seurakunnissa ja määräaikaaisesti täytettävien tehtävien määrässä. Määräaikaaisissa pavelussuhteissa toimi hiukan alle viidennes henkilöstöstä, 19,5 %, yhteensä 196 henkilöä. Määräaikaisten palvelussuhteiden lisääntymistä selittävät paitsi sijaisuudet ja määräaikaisten tehtävien hoidot, myös erilaiset projektit ja uudet pilotit. Suurin yksittäinen henkilöstömäärän lisäys tapahtui Tuomiokirkkoseurakunnassa, jossa kasvua tapahtui vuoden aikana 5,8 htv:n verran.

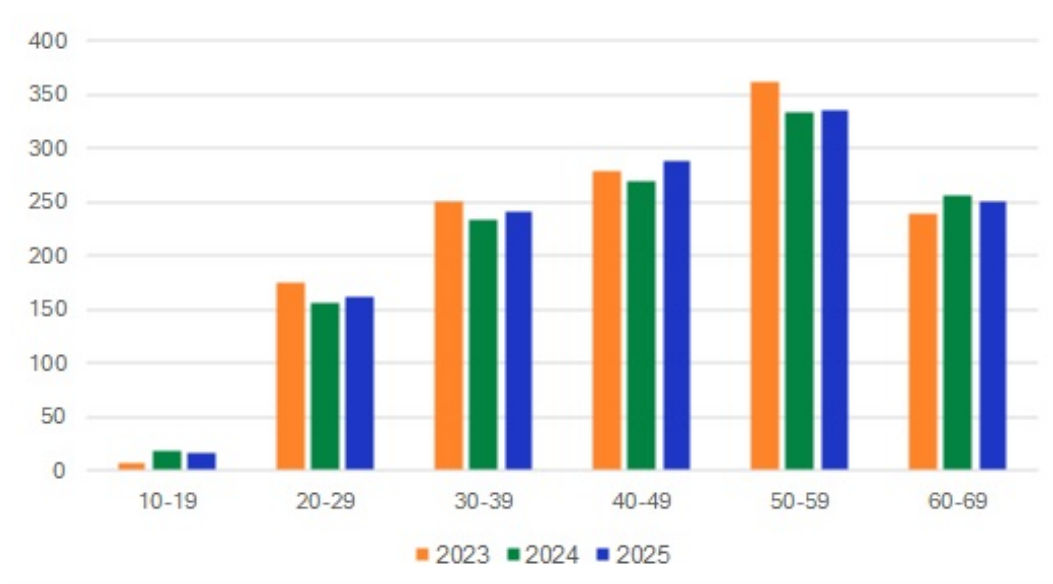
Henkilöstörakenteen kehitys

Työnjaon päätösten ja pitkän tähtäimen henkilöstösuunnittelun näkökulmasta henkilöstön määrän kasvu on kuitenkin tilapäinen kuriositeetti. Seurakuntien ja yhteisten palvelujen työnjakoa koskevassa päätöksessä linjataan, että yhteisten palvelujen palvelutoimintaa tullaan supistamaan vuoteen 2030 mennessä 63 henkilötyövuodella vuoden 2023 tasosta tarkasteltuna. Kertomusvuonna yhteisissä palveluissa käynnistettiin laaja, sitovien henkilöstösuunnitelmien laadinta. Nämä sitovat henkilöstösuunnitelmat on määrä käsitellä kevään 2026 aikana yhteisessä kirkkoneuvostossa ja linjata niistä. Tulevien vuosien voimas eläköityminen mahdollistaa hallitun näinkin suuren henkilöstömäärän alenemisen, mutta velvoittaa työnantajan samalla tarkkaan suunnitteluun ja sovitusta asioista kiinnipitämiseen.

Henkilöstöryhmittäin tarkasteltuna muutoksia ei juurikaan tapahtunut verrattuna edelliseen vuoteen. Eniten muutoksia tapahtui kuitenkin kirkkomuusikoissa, joiden määrä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna 8 henkilöllä.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna suurin ikäluokka on 50-59-vuotiaat. Kirkon eläkevakuuttaja KEVAN tilastojen mukaan kirkon työntekijöiden eläköityminen on julkisen alan suurinta. Suurimmista kirkon ammattiryhmistä, papeista, diakoneista ja lastenkerhojen ohjaajista on siirtymässä eläkkeelle seuraavien kymmenen vuoden aikana keskimäärin noin 40 %. Kiinteistöhuollon työntekijöiden ja sihteerien eläköityminen on jopa yli 50 %. ([Eläköityminen jatkuu ripeänä julkisella alalla - Keva](#)).

Alla oleva graafi kertoo kolmen viime vuoden aikaisesta henkilöstömäärän kehityksestä ikäryhmittäin tarkasteltuna.



Lähde: Kirkon tilastot 2025

Kirkon työ on vahvasti naisistunut. Koko Suomessa kirkon työntekijöistä on jo noin 72 % naisia, kun Helsingissä naisten osuus on 70 %. Sen sijaan helsinkiläisistä kirkkoherroista naisten osuus on jopa 73 %, kun vastaava luku muualla maassa on vain noin 33,5 %. Edellisten vuosien tapaan naisvaltaisimpia aloja olivat diakonia (94,5 %), varhaiskasvatus (89 %) sekä hallinto (77 %). Selkeästi miesvaltaisina tehtäväryhmä on hautausmaatyöntekijät, joista 69 % on miehiä.

Panostuksia työnantajakilpailukykyisyyteen

Myös Helsingissä on jo tällä hetkellä tehtäväkohtaisia rekrytointivaikeuksia, erityisesti ruotsinkielisten kirkon erityiskoulutuksen suorittaneiden rekrytoinnissa, mutta toistaiseksi Helsingin työnantajavetovoimaisuus on säilynyt hyvänä. Osasyynä tälle voidaan pitää Helsingin seurakuntayhtymässä tehtyä aktiivista työnantajapolitiikkaa, jonka myötä työnantaja- ja palkkakilpailukykyisyyttämme on voitu kehittää.

Henkilöstökustannukset nousivatkin kuluneen vuoden aikana lähes 5 miljoonalla eurolla, tästä kasvusta palkkakustannusten kasvun osuus oli noin 3,7 milj euroa. Systemaattisen palkkausjärjestelmän kehittämistyön ohella myös palvelussuhde-etuisiin tuli kertomusvuonna merkittäviä uudistuksia. Tärkein näistä on työnantajan tuki työmatkaliikkumiseen. Vuoden alusta HSRKY:n yli neljä kuukautta palvelussuhteessa olleet työntekijät ovat oikeutettuja työnantajan työmatkatukeen, joka on arvoltaan $\frac{3}{4}$ HSL-alueen AB-matkalipun arvosta. Työmatkatuen vuotuinen arvo onkin noin 650 euroa. Myös paljon toivotun työsuohdepolkupyörän hankinta mahdollistettiin, mutta intoa sen käyttöönotolle söi lakimuutos, jossa siihen liittynyt veroetu poistettiin. Sekä työmatkatuki että työsuohdepolkupyörä ovat myös

työnatajan keinoja helpottaa henkilöstön työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista, myös merkittävä panostus hiilineutraalisuustavoitteiden saavuttamiseksi.

Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmien kehittäminen on toteutunut annetussa budjettiraamissa. Tällä hetkellä välittömien henkilöstökustannusten (palkat, palkkiot ja näiden sivukulut) osuus verotuloista on 67,4%. Kustannusten noususta, uudistetusta suoriutumisen arviointijärjestelmästä ja tehtävien vaativuudesta aiheutuva palkkakustannusten nousun arvioidaan olevan osin nopeampaa kuin eläköitymisten kautta vapautuvista tehtävistä aiheutuvan kustannussäästön. Tämän vuoksi johdonmukaisen palkkaus- ja palkitsemispolitiikan sekä systemaattisen henkilöstösuunnittelun toteutuminen ja seuranta tulevat olemaan avainasemassa talouden tasapainossa pitämiseksi.

Osaaminen on työhyvinvointi- ja usein myös työturvallisuusinvestointi

Kirkko on perinteisesti hyvin koulutusmyönteinen organisaatio ja tämä näkyy myös osaamisen kehittämisen tunnusluvuissa. Nopeasti muuttuva toimintaympäristö sekä asiantuntemukselle asetettavat kasvavat vaatimukset näkyvät myös näissä satsauksissa. Yksi käytännön esimerkki kasvaneista osaamisvaatimuksista liittyy esim. työnantajan erilaisiin toiminnan turvallisuutta koskeviin vastuisiin. Kuluneen vuoden aikana uudistettiin ja systematisoitiin henkilöstön ensiapu- ja toiminnan turvallisuutta koskevat koulutukset. Hautausmailla jatkettiin työturvallisuuskorttikoulutusten suorittamista. Lisäksi erityisesti leirityötä tekeville on järjestetty uima- ja hengenpelastustaitoja valmentavaa Pysytään pinnalla -kurssia.

Asiakaspalvelutilanteissa toimiville on jo pidemmän aikaa tarjottu koulutusta erilaisiin uhka- ja väkivaltatilanteissa toimimiseen. Kuluneen vuoden aikana kaupungissa nopeasti esiinnoussut Alfa-PVP -ongelma toi mukanaan uusia osaamistarpeita, joihin vastaamiseen on lähdetty etsimään laadukkaita ratkaisuja.

Erilaiset sähköiset oppimisympäristöt ovat tulleet myös vahvasti osaksi kirkon osaamisen kehittämisen työvälineistöä. Kuluneen vuoden suursatsaus olikin koko henkilöstölle suunnattu hiilineutraalisuuskoulutus, joka valmistui loppusyksystä.

Osaamisen kehittämisen tunnusluvut 2023-2025

	2023	2024	2025
Investoinnit osaamisen kehittämiseen (€)	462 092	455 589	591 856
Osaamisen kehittämiseen käytetty työaika (tp=työpäivinä)	2 890	2 826	3 639
Työpäiviä / työntekijä	3	3	3,5
Euroa / työntekijä	444	442	569
Osaamisen kehittämiseen osallistuneet yksittäiset työntekijät (lkm)	800	814	868
Henkilöstön %-osuus, joka osallistunut osaamisen kehittämiseen	77	79	83
Jakajana käytetty henkilötyövuosien määrä	1039	1 029	1 040

Vuoden 2025 aikana pohdittiin myös sitä, millaisin periaattein yhteisten palvelujen koulutustarjonta tulisi järjestää. HEPAn organisoiman sisäisen kehittämistarjonnan vuotuinen budjetti on 120 000 €. Työskentelyn tuloksena keskeiset sisällöt koritettiin neljään kokonaisuuteen, joita priorisoidaan kehittämistarjontaa rakennettaessa:

- 1) **Lakisääteinen koulutus:** Turvakurssit, tietosuoja- ja tietoturva, työsuojelu, yhdenvertaisuus, KirVESTES, hallintojuridiikka ym. pakollinen työnantajan tarjoama koulutus
- 2) **Hyvää johtamista tukeva valmennus:** Työkykyjohtamisen valmennus, uusien esihenkilöiden perehdytys, hyvää johtamista tukevat ja vertaistukea hyödyntävät verkostot (esihenkilöverkosto, työnantajaryhmä)

- 3) **Strategisesti tärkeä koulutus:** Kirkko Helsingissä -strategiasta nouseviin, strategisesti keskeisiin osaamisalueisiin liittyvä koulutus, esim. kestävään kehitykseen ja kulttuuriseen moninaisuuteen liittyvät koulutukset
- 4) **Ammattiryhmäkohtainen täydentävä koulutus:** Eri ammattiryhmien erikoisosaamiseen perustuvat koulutukset, teema/tehtäväkohtaiset koulutukset, digiosaamisen (ohjelmistot- ja järjestelmät) kehittymistä tukevat koulutukset

Kirkkohallituksen muutosneuvottelujen myötä henkilöstökoulutusten tarjonta tulee olennaisesti supistumaan. Eri ryhmissä onkin käynnistynyt pohdintaa siitä, mitä muutokset käytännössä tarkoittavat ja mitkä niiden pidemmän tähtäimen vaikutukset tulevat olemaan. Iso kysymys on myös se, miten aiemmin toteutettu koulutus korvaantuu ja löytyykö seurakunnista, yhtymistä ja hiippakunnista riittävästi yhteistä tahtoa ja näkyä tehdä yhteistyötä.

Työnohjaus myös murroksessa

Yksi Kirkkohallituksen muutosprosessin myötä lakkautettu koulutusmuoto on kirkon työnohjaajakoulutus. Työnohjaus on määritelmällisesti *”tavoitteellista, luottamuksellista ja sopimukseen perustuvaa ammatillista ohjausta, jossa tarkastellaan työhön, työyhteisöön, toimintaympäristöön ja johtamiseen liittyviä kysymyksiä, kokemuksia ja tunteita koulutetun työnohjaajan kanssa.”*

Kuluneena vuotena HSRKY:ssa toimi 50 STOr-y-kelpoista (Suomen työnohjaajat ry) koulutettua työnohjaajaa. Työnohjaus on henkilöstön arvostama tukimuoto työuran erilaisissa vaiheissa oleville. Toisaalta osassa ammatteja työnohjaus on olennainen osa työn kuormituksen ja työssä tarvittavan ammatillisen välineistön kunnossapitoa.

Työnohjaus on tyypillisesti sellaista osaamista / ammatillista roolia, jota tehdään oman varsinaisen virkatehtävän ohessa. Perinteisesti työnohjausta on annettu ja tarjottu yhteisvastuullisella ”talkooperiaatteella”. Jo useamman vuoden aikana on ollut havaittavissa ilmiö, että erityisesti pitkien työnohjausprosessien tarjoamiselle on tullut kynnys. Varsinainen päätyö vie niin paljon resurssia, että oheistyönä tarjottavalle tuelle on yhä vaikeampi löytää sijaa. Toisaalta työnohjaaja-osaamista arvostetaan paljon ja sen nähdään olevan osa hyvää esihenkilöosaamista / esihenkilön työvälineistöä.

Työnohjausosaaminen vaatii samoin kuin muukin osaaminen käyttöä ja ylläpitoa. Kuluneen vuoden aikana kirkkoherrojen ja osaston johtajien työnantajryhmässä pohdittiin keinoja sille, että säilyttäisimme hyvällä tasolla mahdollisuutemme tarjota työnohjausta sitä tarvitseville. Työskentelyssä mallinnettiin tapoja, joissa lähtökohdaksi on lyhytkestoisemmat, noin viiden kerran prosessit, jonka jälkeen työnohjauksen jatkoon tarvetta arvioitaisiin.

Vuoden 2026 työlistalle eräänlaisena jatko-osana valmistelussa parhaillaan on yhteistyössä Helsingin yliopiston soveltavan psykologian ja organisaatiopsykologian ohjelmakokonaisuuden opiskelijoiden oppilastyönä toteutettava työnohjauksen arviointiväline.

Työterveyshuollon saralla suuria muutoksia

Vuoden 2025 huhtikuussa HSRKY:n työterveyshuollon palveluntarjoaja muuttui kilpailutuksen myötä Suomen Terveystalosta Pihlajalinna lääkärikeskukset Oy:ksi. Yli parikymmentä vuotta jatkunut asiakassuhde muuttui. Kilpailutuksen päätöksen ja asiakkaaksituloajan väli oli projektin koko huomioon ottaen suhteellisen lyhyt, mutta hyvällä ja joustavalla yhteistyöllä siirtymän voidaan arvioida sujuneen varsin hyvin.

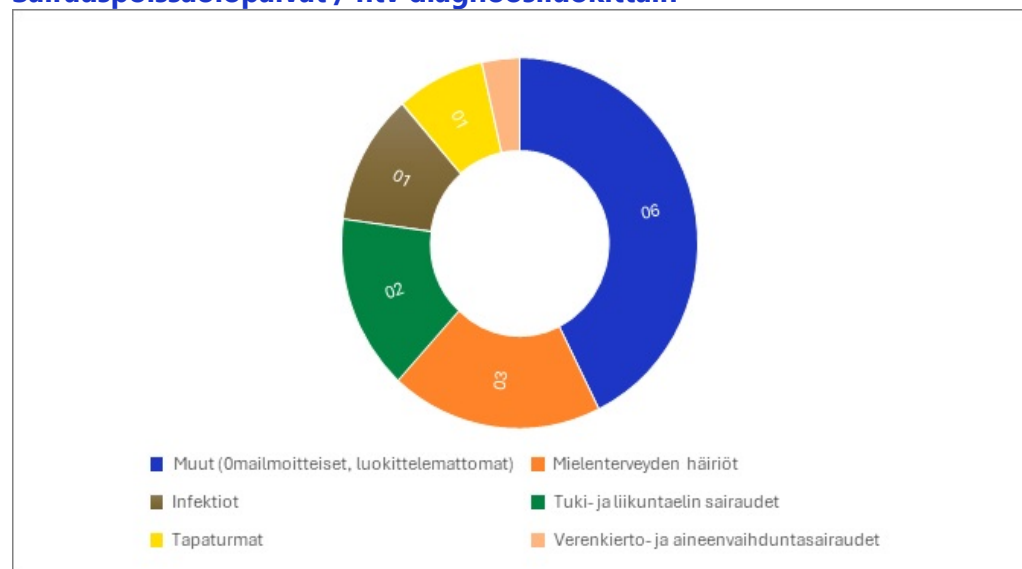
Kilpailutuksessa tukena käytettiin työterveyshuollon kilpailutuksiin ja hankintoihin erikoistuneen KOHO Consultingin asiantuntemusta, jota eläkevakuuttajamme KEVA myös pienellä summalla tuki. Kilpailutuksessa erityistä huomiota pyrittiin

kiinnittämään siihen, että työterveyshuollon palvelut olisivat mahdollisimman ennakoivia ja vaikuttavia. Samalla työterveyshuollon asiakkuuden ohjausmallia terävöitettiin ja yhteistyön rakenteita uudistettiin siten, että arjen operatiivisen yhteistyön rinnalle rakennettiin työterveyshuollon strateginen ohjausryhmä ja HSRKY:lle nimettiin oma suurasiakaslääkäri. Samoin työterveyshuollon tiimin pysyvyyteen on pyritty kiinnittämään erityistä huomiota. Palvelutarjonnan laajennuksia koskevat päätökset pyrittiin tekemään tietoperustaisesti ja siten strategisesti, että palveluilla turvattaisiin nopea hoitopääsy erityisesti työkykytilanteissa. Samalla haluttiin pitää kuitenkin selkeänä se, mitä työterveyshuollossa tehdään ja mikä taasen kuuluu julkisen terveydenhuollon piiriin. Nyt ensimmäisen toimintavuoden umpeutuessa arvioitavaksi tulee, miten hyvin tässä tavoitteessa on onnistuttu.

Vuoden 2025 työterveyshuollon kustannukset nousivat poikkeuksellisen korkeiksi. Osasyynä tälle on Suomen Terveystalon hinnoittelu tammi-maaliskuulta 2025, jolloin vanha sopimus ei enää ollut voimassa eikä uuden sopimuksen Hansel DPS-kilpailutusta ollut vielä mahdollista toteuttaa. Uuden palveluntarjoajan aloittaessa työnsä asiakkaaksituloprosessiin sisältyy paljon työpaikkaselvityksiä ja yhteistyön rakentamistyötä, jotka osaltaan näkyvät kustannuksissa. Loppusyksystä myös henkilöstömäärässä oli kausivaihtelua, mikä näkyi kustannuksissa.

Sairauspoissaolopäivien määrä kääntyi kuluneen vuoden aikana nousuun. Diagnoosiluokista eniten sairauspäiviä kertyi omailmoitteisista luokittelemattomista sairauspoissaolopäivistä ja mielenterveysperustaisista sairauspäivistä. Kokonaissairauspäivien noususta huolimatta ilahduttavana voidaan pitää sitä, että jo usean vuoden ajan laskussa olleiden mielenterveysperustaisten sairauspäivien määrä jatkoi alentumistaan. Uutena kansanterveydellisenä ilmiönä nousseet ahdistuneisuus- ja sopotumishäiriöt näkyvät myös meidän tilastoissamme, kun taas pitkäkestoisemmat masennuksesta johtuvat poissaolot ovat vähentyneet ja lyhentyneet. Työkyvyttömyystapauksissa fyysinen työn kuormitus korostuu.

Sairauspoissaolopäivät / htv diagnoosiluokittain



Työtyytyväisyys kirkossa korkealla tasolla

Kevan vuoden 2024-2025 tutkimustulosten mukaan kirkon alan työhyvinvointi ja työtyytyväisyys ovat kehittyneet myönteisesti ja ne ovat monilla mittareilla muuta julkista alaa korkeammalla tasolla. Erityinen voimavaratekijä on työn

merkityksellisyden kokemus; yli 90 % kirkon työntekijöistä kokee työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi ([Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2024](#)).

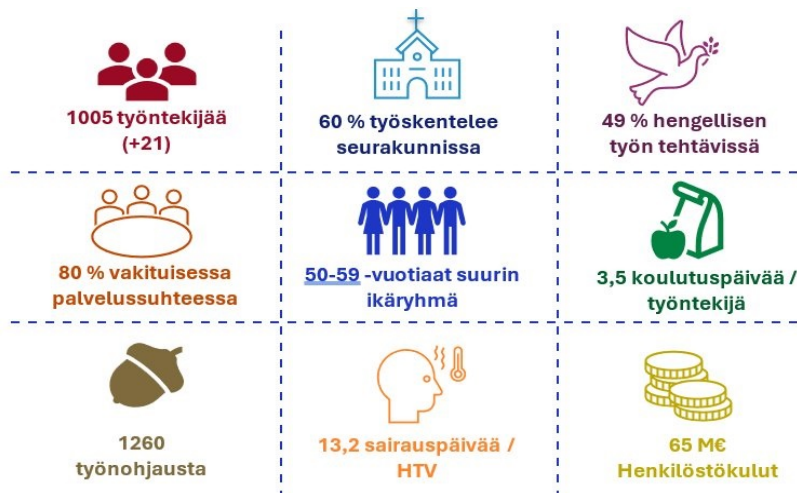
Tämä kehitys on ollut johdonmukaista myös Helsingin seurakuntayhtymässä henkilöstön työtyytyväisyystutkimusten perusteella. Vaikka kehitys onkin ollut suotuisaa, työtä parhaaksi kirkolliseksi työpaikaksi pääsemiseksi riittää vielä paljon. Henkilöstökyselyn perusteella erityistä huomiota tulisikin kiinnittää koko organisaation johtamiseen, työnantajan toiminnan johdonmukaisuuteen ja asiakaspalautteen hyödyntämiseen.

Vuonna 2025 toteutetun henkilöstökyselyn tulokset kertoivat kuitenkin kauttaaltaan hyväsuuntaisesta kehityksestä, joissakin työyksiköissä tapahtui merkittäviäkin harppauksia, joissakin taas askelet olivat maltillisempia. Henkilöstökyselyn työn sujuvuus työyhteisössä -osio on yksi keskeinen indikaattori tästä kehityksestä. Tavoitetasoksi on asetettu 4 (asteikolla 1-5). Lähes puolet seurakunnista ylsi jo tähän tulokseen ja useita yksiköitä oli jo varsin lähellä tätä tavoitetasoa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden raportointi uusi sisältö henkilöstökertomuksessa

Kokemus henkilöstön tasapuolisesta kohtelusta on avainasemassa työtyytyväisyyttä ja työntekijäkokemusta arvioitaessa. Viimeksi kuluneiden vuosien aikana henkilöstön tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun, niitä tukeviin ja toteutumista varmistaviin rakenteisiin ja toimintamalleihin sekä näiden raportointeihin on kiinnitetty erityistä huomiota. Sukupuolten välisen tasa-arvon rinnalla laajemmat yhdenvertaisuuden kysymykset ovat tulleet vahvemmin osaksi arkeamme. Tästä hyvänä esimerkkinä KEVAN, KELAn ja Helsingin kaupungin yhteistyöverkostossa toteutettu yhdenvertaisuustyöskentely, jonka tuloksena toteutui yhdenvertaisen esihenkilötyön huoneentaulu. Nyt kuluvana vuonna yhteistyö KEVAN kanssa on jatkunut ja syksyille 2026 on suunnitteilla tähän teemaan liittyvää työskentelyä ja ohjelmaa koko henkilöstölle. Myös erilaisiin saavutettavuuden näkökulmiin tullaan tämän vuoden aikana kiinnittämään erityistä huomiota.

Lopuksi vuosi 2025 pähkinänkuoressa:



Vaikutusten ja riskien arviointi

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Toimivallan perusteet

Hallintosäännön 3 luvun 1 § 1 momentti
Hallintosäännön 4 luvun 7 § kohdat 2 ja 5
Kirkkolaki 3 luku 10 §

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja Riita Kajander, riitta.kajander@evl.fi

Jakelu

Henkilöstöosasto
Sisäinen viestintä