



Helsingin seurakuntayhtymä Henkilöstökertomus 2023



KIRKKO HELSINGISSÄ
KYRKAN I HELSINGFORS



Sisällys

Katsaus vuoteen 2023	1
I Henkilöstörakenteen kehitys	3
II Osaamisen kehittäminen.....	8
Työnohjaus	11
III Hyvinvointi	13
IV Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	17
V Johto	18

KATSAUS VUOTEEN 2023

Toimintakertomusvuotta värivät uuden kirkkolain voimaantulo, organisatoriset uudistukset, strategian valmistelu sekä keskustelu kirkon palkkauksen kilpailukykyisyydestä.

Uusi kirkkolaki astui voimaan 31.7.2023 ja lain toimeenpanon siirtymäkausi päättyi 31.12.2023. Muutosten myötä seurakuntien ja seurakuntayhtymän hallintosäännöt päivitettiin ja tässä yhteydessä tarkasteltiin myös johtamisjärjestelmiä. Uusina toimieliminä aloittivat 1.1.2024 muun muassa vaikuttajaryhmät nuorten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien turvaamiseksi päätöksenteon valmistelussa ja toteutuksessa sekä yhtymätasoinen neuvottelukunta ruotsinkielisen toiminnan kehittämiseksi ja koordinoimiseksi.

Vuoden alussa 1.1.2023 seurakuntayhtymässä aloitti kaksi uusi organisatorista yksikköä. Pitkään valmisteltu Mikaelin seurakunnan ja Vartiokylän seurakunnan yhdistyminen toteutui ja uusi Helsingin Mikaelin seurakunta aloitti toimintansa. Seurakunnan kirkkoherraksi nimettiin tuomiokapitulिन päätöksellä Vartiokylän kirkkoherrana toiminut Jukka Pakarinen. Vuonna 2022 yhteinen kirkkovaltuusto päätti yhtymän johtajan viran perustamisesta. Hakuprosessin jälkeen virassa aloitti 1.1.2023 Lauttasaaren kirkkoherra Juha Rintamäki, joka oli osa-aikaisesti ja määräaikaisesti hoitanut yhtymän johtajan virkaa oman virkansa ohella marraskuusta 2017 lähtien. Samalla aloitti toimintansa yhtymän johtajan toimisto, johon tehtävät resursoitiin pääosin sisäisin siirroin.

Yhteisissä palveluissa merkittävin organisatorinen muutos oli kuitenkin ympäristö- ja hautaus-toimen henkilöstörakenteen selkeyttäminen sijoittamalla aiemmin hautausmaakohtaisesti organisoitu henkilöstö yhteen organisaatioyksikkötasoon 1.1.2023 alkaen. Samalla siirryttiin työn suunnittelujaksoista kolmen viikon jaksoihin. Muutosten tavoitteena oli lisätä henkilöstön liikkuvuusmahdollisuuksia hautausmaiden välillä, mahdollistaa sujuvammat sijaistus- ja työvuorojärjestelyt sekä tarjota henkilöstölle mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen ja monipuolimpiin tehtäväkuviin aiemmat yksikkörajat ylittäen.

Keskeiset tunnusluvut



985
työntekijää



60 % työskentelee seurakunnissa



44 % hengellisen työn tehtävissä



63 % kirkkoherroista naisia



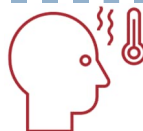
50-59 -vuotiaat suurin ikäryhmä



2,7 koulutuspäivää per työntekijä



1350 järjestettyä työnohjauskertaa



15,9 sairauspäivää per HTV



56 M€ työvoimakustannukset yhteensä

Työyhteisönä vahvuutenamme on luottamus ja osaamisen hyödyntäminen

Keväällä 2023 toteutetun henkilöstökyselyn perusteella työyhteisöjen erityinen voimavara on esihenkilötyö. Esihenkilön johtamistapaan oli tyytyväisiä 70 % henkilöstöstä, ja edelliseen kyselyyn (2021) verrattuna tyytyväisyys lähiesihenkilötyöhön nousi kautta linjan. Luottamus esihenkilöihin oli tätäkin korkeampi, lähes 80 % henkilöstöstä kokee oman lähiesihenkilönsä kanssa vallitsevan luottamuksellisen ilmapiirin.

Toinen työhyvinvointia vahvistava tekijä on työn mielekkyys ja kokemus oman osaamisen hyödyntämisestä. Henkilöstökyselyn perusteella 81 % kokee voivansa käyttää työssään omia taitojaan ja taitojaan monipuolisesti. Hiukan alle kolmannes henkilöstöstä ei kuitenkaan koe työssään mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen. Priorisoiduiksi kehittämisalueiksi kyselyn perusteella tunnistettiin mm. esihenkilötyö, asiakaspalautteen kerääminen ja hyödyntäminen, osaamisen kehittäminen, oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon edistäminen, työaikaohjaaminen sekä sisäinen viestintä.

Kilpailukykyistä palkkausta

Suomen talous painui vuonna 2023 maltilliseen taantumaan. Jo vuonna 2022 alkanut inflaation kiihtyminen ja korkojen nousu on tuntunut palkansaajien arjessa. Samanaikaisesti seurakunnat ja yhteiset palvelut ovat joutuneet kilpailemaan erityisesti pääkaupunkiseudulla osaavasta työvoimasta. Kirkon pääsopijajärjestöt käynnistivät vuonna 2022 työskentelyn palkkakilpailukyyn varmistamiseksi kirkonalan eri tehtävissä. Suunnitellusti marraskuussa 2023 saadun neuvottelutuloksen myötä vuoden 2024 sopimuskorotukset kohdennetaan erityisesti palkkakilpailukykyisyyden turvaamiseksi.

Helsingin seurakuntayhtymä käynnisti vuonna 2023 myös oman palkkausjärjestelmien kehittämisprojektin. Projektin myötä tullaan tarkistamaan käytössä olevat palkkalinjaukset sekä vahvistamaan palkkauksen ja palkitsemisen kannustavuutta. Lisäksi projektin myötä tullaan laati- maan tyyppitehtäväkuvaukset yleisimpiin tehtäviin palkkauksen tasapuolisuuden ja avoimuuden varmistamiseksi.

Uusia toimintamalleja

Helsingin seurakunnilla ja yhteisillä palveluilla on käytössään 42 kirkkoa ja kappelia sekä yli 230 muuta rakennusta. Kiinteistöjen ylläpitoon käytettiin vuonna 2023 yhteensä 14,3 milj. euroa, josta noin 56 % kohdistui kirkkoihin ja siunauskappeleihin. Luvussa ei ole mukana investointeja, kuten korjauskustannuksia. Seurakuntayhtymässä onkin asetettu tavoitteeksi vuonna 2021 luopua vähintään neljänneksestä tiloja vuoteen 2030 mennessä. Kiinteistö- ja toimitila- luopumiset ovat tarpeen paitsi investointikulujen pienentämiseksi, sillä toteutuessaan ne vähentävät merkittävästi myös käyttötalouden kuluja.

Monissa seurakunnissa on jo tehty tai valmistellaan päätöksiä kirkoista tai muista rakennuksista luopumiseksi. Samalla kaupunkirakenteen kehittyessä syntyy uusia asuinalueita, joilla ei koskaan ole ollutkaan kirkkoa. Esimerkiksi Kallion seurakunnassa käynnistyi vuonna 2023 "Seurakunta ilman seiniä" -projekti Helsingin Kalasataman alueella, jonka tavoitteena on näyttää suuntaa sille, millaiseksi seurakunnan rooli, toimintatavat ja tehtävät mukautuvat tulevina vuosina ilman omia tiloja. Lähivuodet tulevat näyttämään, minkälaisia toimintamalleja kiinteistöistä luopuminen synnyttää.

I HENKILÖSTÖRAKENTEEEN KEHITYS

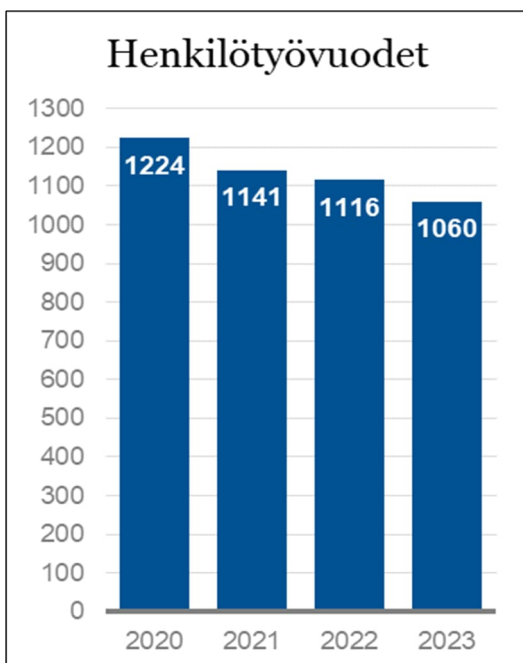
Henkilöstön määrä jatkoi laskuaan sekä henkilöstömäärissä että henkilötyövuosina (htv) mitaten. Henkilöstön määrän ja tehdyn työn väheneminen johtuu pääosin niukkenevasta talouskehityksestä, joka on pakottanut yksiköt sopeuttamaan toimintaansa väheneviin resursseihin. Myös työn ja toimintatapojen tarkastelu on muuttanut työvoiman tarvetta.



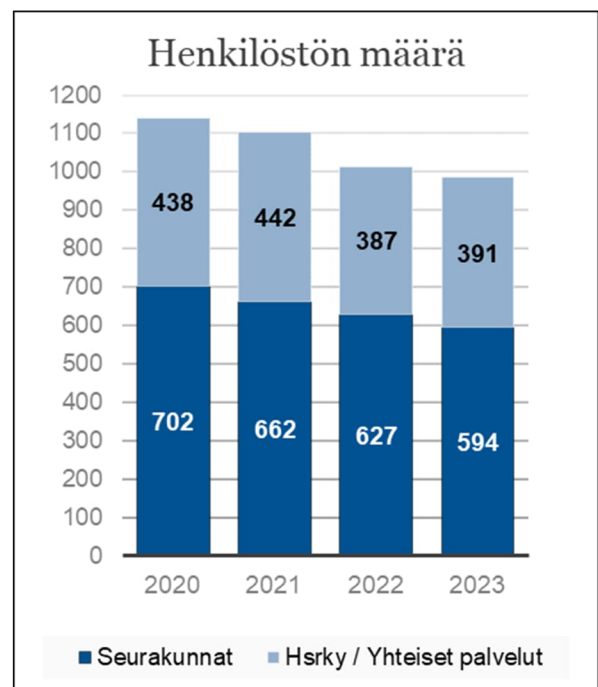
Henkilöstön kokonaismäärä väheni 29 henkilöllä ja oli 31.12.2023 yhteensä 985 henkilöä. Henkilötyövuosina mitaten työn vähenemisen muutos oli tätä suurempi (-56 htv). Pääosa vähenemästä (-41 htv) tapahtui yhteisissä palveluissa. Vaikka henkilöstön määrä yhteisissä palveluissa on vuoden viimeisenä päivänä mitaten hiukan kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna, pääosa uusista rekrytoinneista on kuitenkin ollut määräaikaista hanke- tai projektiresursseja.

Kokonaisuutena tarkastellen määräaikaisen henkilöstön määrä ei kuitenkaan ole merkittävästi muuttunut. Noin 19 % 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 %. Osa-aikaisten tehtävien määrä laski edelliseen vuoteen verrattuna.

Henkilöstömäärien lasku ei kuitenkaan ole näkynyt henkilöstökuluissa vastaavana vähennyksenä. Edelliseen vuoteen tarkasteluna palkkakustannukset ovat pysyneet samalla tasolla. Vaikka määräaikaisen henkilöstön määrä on lievässä kasvussa, määräaikaisen henkilöstö palkkakustannukset kuitenkin vähenivät vuoteen 2022 verrattuna.

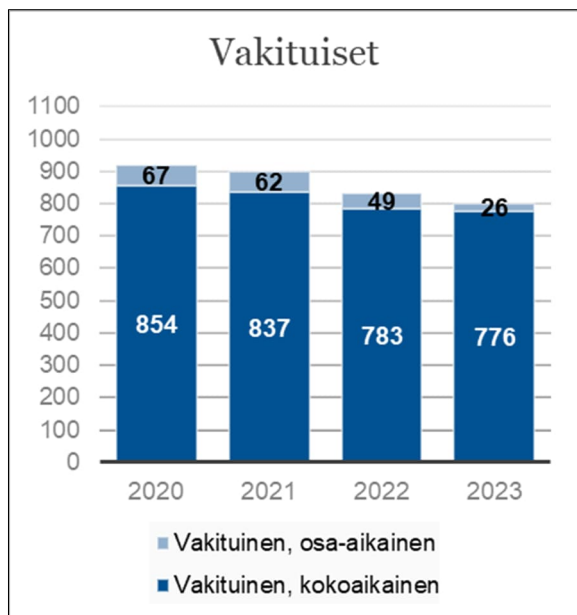


Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2023

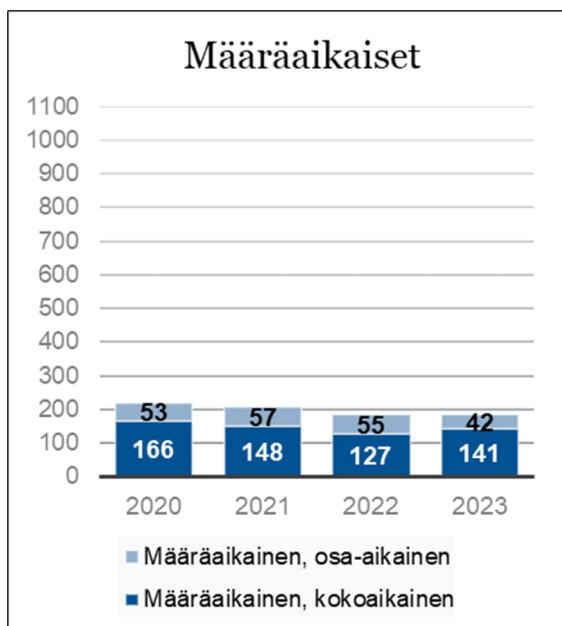


Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2023

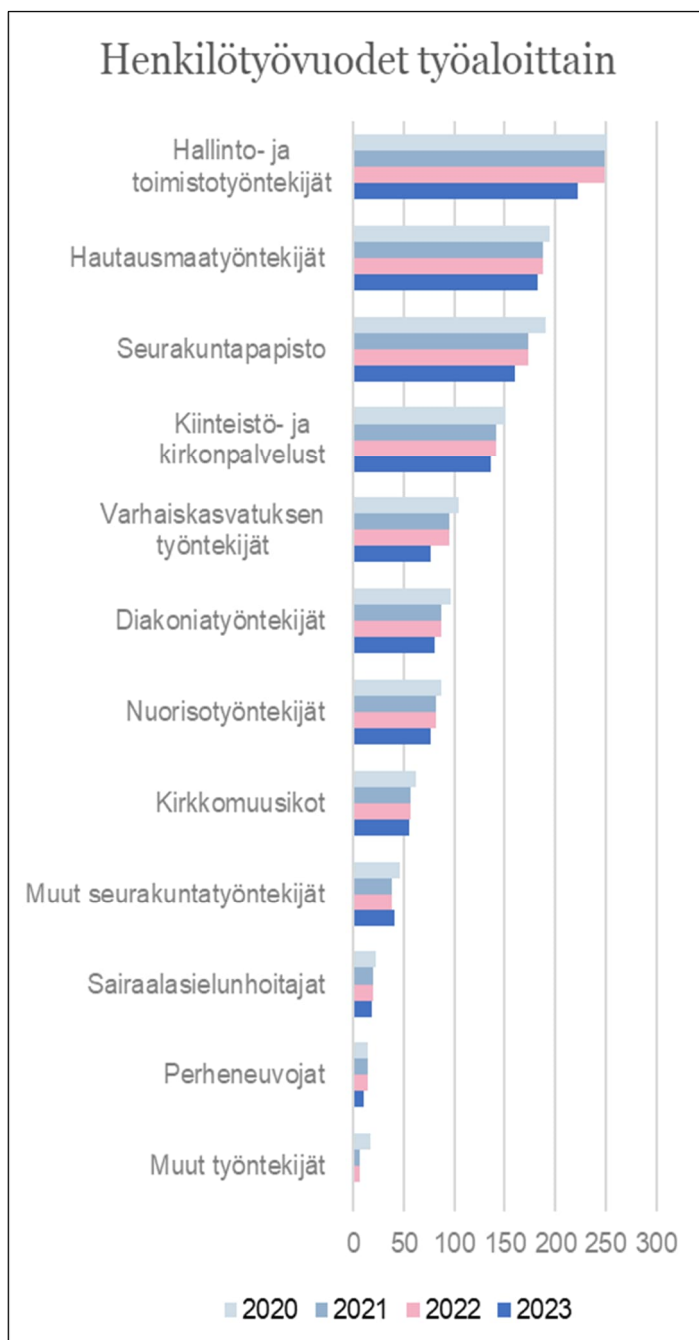
Alla ja seuraavalla sivulla on esitettyä osa-aikatyötä ja määräaikaishuutoja koskevat tilastot sekä henkilötyövuosien muutos työaloittain ja yksiköittäin.



Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2023



Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2023



Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2023

Henkilötyövuodet yksiköittäin

Seurakunta	2020	2021	2022	2023
Haaga	25	24	24	24
Helsingin Mikael	41	37	34	46
Helsingin tuomiokirkkosrk	57	51	50	53
Herttoniemi	29	26	26	26
Kallio	36	35	34	33
Kannelmäki	29	25	24	25
Lauttasaari	21	19	21	21
Malmi	88	82	79	75
Munkkiniemi	21	19	18	18
Oulunkylä	34	34	30	31
Paavali	25	22	22	23
Pakila	21	19	19	18
Pitäjänmäki	23	20	22	22
Roihuvuori	28	26	27	25
Töölö	76	59	52	50
Vartiokylä	18	19	18	
Vuosaari	35	35	32	30
Suomenkieliset seurak.	607	552	530	521
Johannes	35	35	34	30
Matteus	15	13	13	12
Petrus	15	12	12	12
Ruotsinkieliset seurak.	65	60	59	54
Kaikki seurakunnat yht.	672	612	589	575
Hallinto-osasto	79	79	79	69
Hautaustoimi	246	236	229	216
Henkilöstöosasto	16	17	19	21
Kiinteistöosasto	35	33	32	34
Mediatoimitus	22	23	22	20
Sisäinen tarkastus	2	2	2	2
Viestintä	9	10	11	9
Yhteinen seurakuntatyö	156	138	134	110
Yhtymän johtajan toimisto				5
Yhteiset palvelut yht.	565	538	527	486
Kaikki yht.	1 237	1 150	1 116	1060

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2023



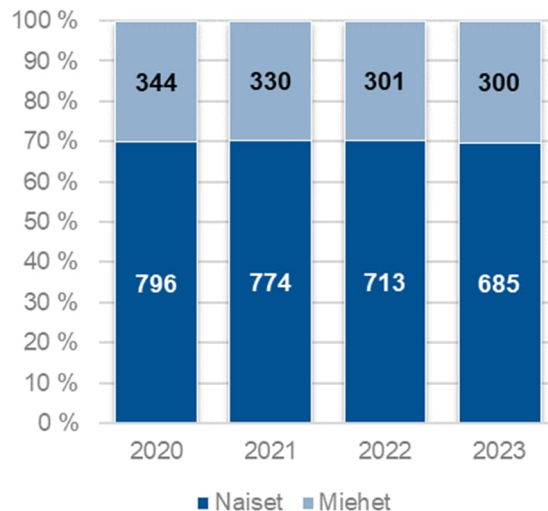
70 % naisia

Pääosa henkilöstöstä, noin 70 %, on naisia. Sukupuolijakauma on pysynyt muuttumattomana viimeisen neljän vuoden ajan. Tarkastelujakson aikana seurakuntayhtymän johdossa on kuitenkin tapahtunut merkittävä muutos, kun kirkkoherroista lähes saman verran, 63 %, on naisia.

Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyössä miehiä ja naisia on lähes yhtä paljon. Naisvaltaisimpia työaloja ovat diakonian, varhaiskasvatuksen ja seurakuntapapiston lisäksi hallinto- ja toimistotyö.

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

Henkilöstön sukupuolijakauma henkilöstömäärän mukaan



Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2023

Henkilöstö työaloittain sukupuolen mukaan, tilanne 31.12.2023

Työala	2021		2022		2023	
	M	N	M	N	M	N
Diakoniatyöntekijät	10	87	10	78	10	74
Hallinto- ja toimistotyöntekijät	54	208	50	192	50	176
Hautausmaatyyöntekijät	46	15	39	16	22	22
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijät	68	83	56	81	84	80
Kirkkomuusikot	23	45	28	39	22	41
Muut seurakuntatyöntekijät	8	36	7	29	10	40
Muut työntekijät	0	4	0	5		
Nuorisotyöntekijät	19	71	20	62	20	59
Perheneuvojat	5	9	4	8	4	7
Sairaalasielunhoitajat	5	16	4	16	4	17
Seurakuntapapisto	82	109	72	109	68	106
Varhaiskasvatuksen työntekijät	10	90	11	78	6	63
Kaikki työalat yhteensä	330	773	301	713	300	685
Yhteensä		1 103		1 014		985

M = miehet, N = naiset

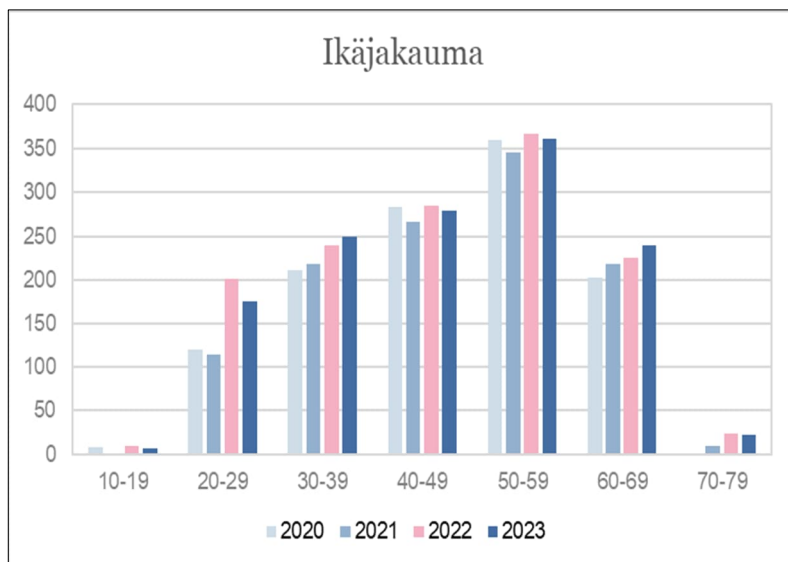
Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2023



46 vuotta

Henkilöstön keski-ikä säilyi ennallaan 46 vuodessa, kun mukaan otetaan kausi- ja tuntityöntekijät (Lähde: Kirkon tilastot 2023).

Ikäryhmittäin tarkasteltuna suurin henkilöstöryhmä on kuitenkin 50-59 -vuotiaissa. Ainoastaan kolmessa henkilöstöryhmässä, seurakuntapapistossa, kirkkomuusikoissa ja nuorisotyössä, suurin ikäryhmä on 40-49 -vuotiaissa. Kirkon eläkelaitoksen (Keva) eläköitymisennusteen mukaan henkilöstöstä on jäämässä vuoteen 2030 mennessä vanhuuseläkkeelle 222 henkilöä.



Lähde: Kirkon tilastot 2023

Ikäjakauma ammattiryhmittäin 2023 (%)

	10-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79	
Seurakuntapapisto		4	16	33	27	20		100 %
Sairaalasielunhoitajat			6	17	28	50		100 %
Perheneuvojat					60	40		100 %
Kirkkomuusikot		14	19	31	22	15		100 %
Diakoniatyöntekijät		4	12	26	31	27		100 %
Nuorisotyöntekijät		16	25	26	23	10		100 %
Varhaiskasvatuksen työntekijät	3	15	15	19	27	19	3	100 %
Muut seurakuntatyöntekijät	2	25	20	16	30	8		100 %
Hallinto- ja toimistotyöntekijät		4	16	23	32	25		100 %
Hautausmaatyöntekijät		2	24	22	44	7		100 %
Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijät		15	14	16	29	22	3	100 %

Lähde: Kirkon tilastot 2023

II OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Helsingin seurakuntayhtymän osaamisen kehittämistarjonta pohjautuu strategisen osaamisen kehittämissuunnitelmaan, jossa painopisteinä vuodelle 2023 olivat johtamisosaaminen, moniosaaminen sekä digiosaaminen. Vuonna 2023 koulutuksia tarjottiin enenevässä määrin läsnä- ja hybridikoulutuksina. Etäkoulutuksia järjestettiin kuitenkin edelleen runsaasti.

Osaamisen kehittäminen	2020	2021	2022	2023
Investoinnit osaamisen kehittämiseen (€)	460 780	379 314	512 378	462 092
Osaamisen kehittämiseen käytetty työaika (tp=työpäivinä)	2 369	2 815	2 978	2 890
Työpäiviä / työntekijä	2	3	3	3
Euroa / työntekijä	404	344	505	436
Osaamisen kehittämiseen osallistuneet yksittäiset työntekijät (lkm)	860	832	627	658
Henkilöstön %-osuus, joka osallistunut osaamisen kehittämiseen	75	75	62	62
Henkilöstömäärä, johon vertailu suoritettu	1140	1104	1014	1060

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2023

Osaamisen kehittämiseen käytettyjen työpäivien määrä yhteensä oli vuonna 2023 noin 2890. Tämä tekee 2,7 työpäivää koulutuksiin osallistunutta työntekijää kohden. Koulutuksiin käytettyjen työpäivien määrä laski hieman vuodesta 2022.

Henkilöstön määrän vähentyminen vuodesta 2020 lähtien selittää yksittäisten osallistujien määrän vähenemisen. Kuitenkin yksittäisten osallistujien määrä pysyi lähes samana edelliseen vuoteen 2022 verrattuna. 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 462 092 euroa. Kustannusten määrän lasku johtui sisäisiin koulutuksiin varattujen määrärahojen merkittävästä vähennyksestä yhteistoimintaneuvottelujen seurauksena.

Koulutuksiin osallistuminen henkilöstöryhmittäin



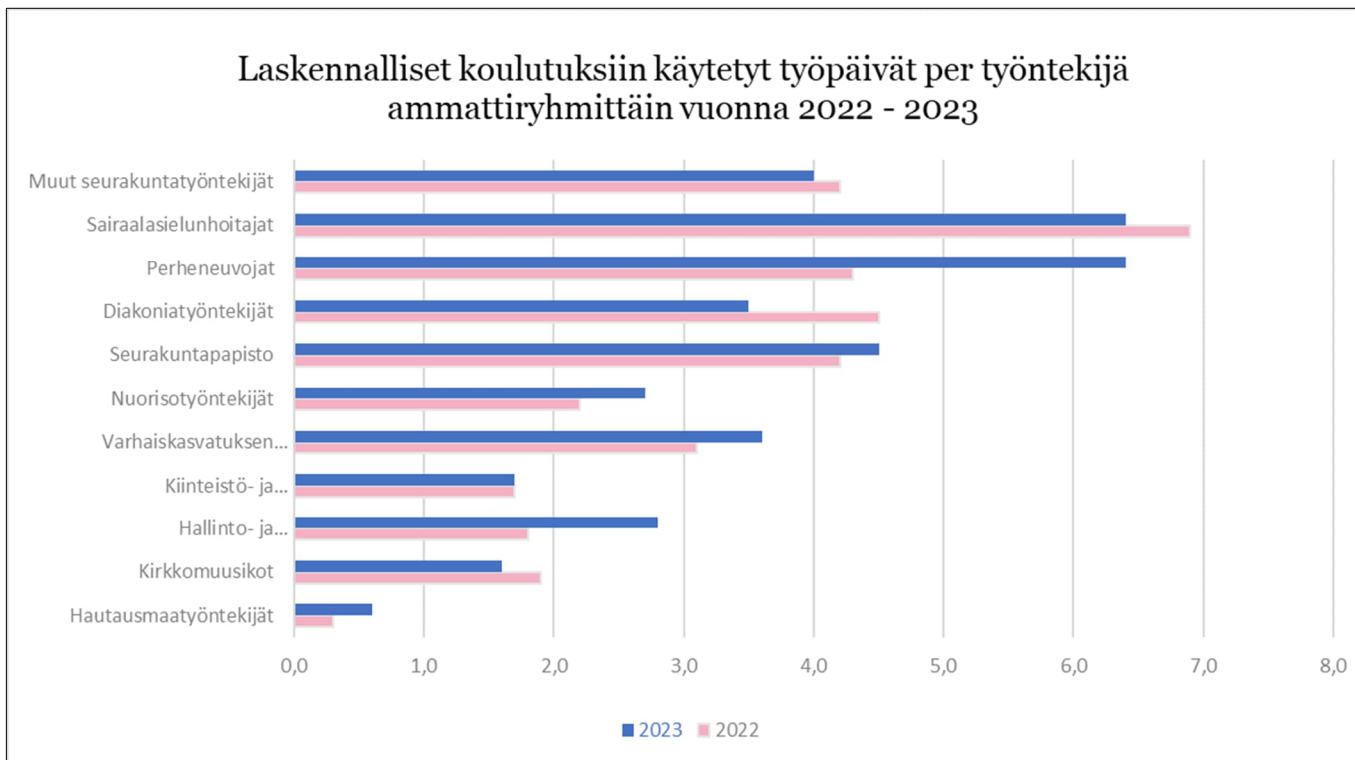
2,7 koulutuspäivää per työntekijä

Eri henkilöstöryhmille tarjottavat koulutukset ovat erilaisia, samoin myös tarpeet. Sairaalasielunhoitajat ja perheneuvojat ovat velvoitettuja osallistumaan pitkiin erityiskoulutuksiin (60 op) vasta virkaan astuttuaan ja sen, mutta myös ryhmän pienuuden vuoksi, koulutuspäivien määrä näyttää korkealta vertailussa.

Seurakuntapapistolle suunnatun pastoraalitutkinnon (40 op) suorittamisaika on 3-5 vuotta. Tutkintoa suorittavien määrä, erityisesti ylemmän pastoraalin suorittavien määrä, on kasvanut. Papeista alemman pastoraalitutkinnon suorittaneita pappeja on tällä hetkellä 66 % (147/222) ja ylemmän pastoraalitutkinnon suorittaneita 18 henkilöä.

Kirkkomuusikoille suunnattujen koulutusten määrä on ollut vakio ja niihin osallistuminen on ollut lähes samalla tasolla viimeisten vuosien aikana, joskin hieman laskenut vuodesta 2022. Hiipakunnan järjestämät vertaisryhmäkokoontumiset sekä mahdolliset soitto- ja laulutunnit eivät näy raporteissa.

Kiinteistö- ja kirkonpalvelustyöntekijöistä suurin osa on suntioita. Kiinteistötyöntekijöihin kuuluvat mm. emännät ja erityisammattimiehet. Suntioille suunnattujen koulutusten tarjonnan määrä on pienempi sekä kesto yleensä lyhyempi. Hiippakunta järjestää vuosittain suntioille suunnattua koulutusta, joihin osa suntioista osallistuu. Suntioiden työstä yli puolet on siivoustehtäviä ja koulutuspäivien määrässä ei näy siivoussuunnittelijan siivousopastuskäynnit seurakunnissa.



Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2023

Johtamisosaamisen kehittäminen

Helsingin seurakuntayhtymässä on esihenkilöitä (kirkkoherrat ja johtajat) 24 ja lähiesihenkilöitä yhteensä 156, joista seurakunnissa 102 ja yhteisissä palveluissa 54.

Johtamisosaamisen kehittäminen	2020	2021	2022	2023
Esihenkilöinfot, johtamisen 360-arvioinnin ja henkilöstökyselyn kokonaistulosten käsittely	125	222	319	598
Valmennukset	273	324	435	366
Osallistujamäärä (lkm)	398	546	754	964

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2023

Helsingin seurakuntayhtymä tarjoaa esihenkilöille säännöllisiä kokoontumisia johtamisen- ja henkilöstöjohtamisen kysymysten tiimoilta mm. Esihenkilöinfoja, työnantajaryhmiä sekä johtamisen foorumeita. Esihenkilöinfoja järjestettiin määrällisesti enemmän kuin edellisvuonna, jonka vuoksi osallistujamäärä kasvoi edellisvuodesta. Vuonna 2023 käytiin läpi kahden vuoden välein järjestettävän henkilöstökyselyn tuloksia esi- ja lähiesihenkilöiden kanssa. Tilaisuuteen osallistuivat lähes kaikki esi- ja lähiesihenkilöt. Johtamisen foorumit ovat valmennuksellisia ja vertaistukea hyödyntäviä foorumeita, joissa työskenneltiin seuraavien teemojen parissa: muutoksen johtaminen, muutosjoustavuuden tukeminen, tavoitteellinen johtaminen, palveluiden johtaminen, ihmisten johtaminen ja työsuojelu. Lisäksi järjestettiin palvelussuhteen elinkaari koulutus yhteistyössä pääkaupunkiseudun seurakuntayhtymien kanssa.

Esi- ja lähiesihenkilöt voivat suorittaa kirkon tutkimus- ja koulutuskeskuksen järjestämän pidemmän johtamisen erityiskoulutuksen (JOK 50 op). Kirkon pidemmän johtamiskoulutuksen (Kirjo 2, 1,5 v) on suorittanut tähän mennessä seurakuntien lähiesihenkilöistä 71 % (73/102). Johtamisen erikoisammattitutkinnon (1,5 v) on suorittanut sekä seurakuntien että seurakuntayhtymän lähiesihenkilöistä 28 % (45/156).

TYÖNOHJAUS



**53 työn-
ohjaajaa**

Helsingin seurakuntayhtymässä (Hsrky) koko henkilöstöllä, ammatista riippumatta, oli mahdollisuus esihenkilön kanssa sopien osallistua työnohjaukseen. Myös vaativissa vapaaehtoistehtävissä toimivia tuettiin työnohjauksen keinoin. Ensisijaisesti käytettiin sisäisiä työnohjaajia, jotka toimivat työnohjaajina oman työnsä ohessa. Osa johdon työnohjausryhmistä ja yksilötyönohjauksista ostettiin ulkopuolisilta palveluntarjoajilta.

Hsrky:ssä oli 53 koulutettua tai koulutuksessa olevaa työnohjaajaa, joista 41 ilmoitti antaneensa työnohjausta vuonna 2023. Työnohjausta antaneista 13 työskenteli seurakunnissa, 28 yhteisissä palveluissa, jonne on sijoitettu päätoiminen työnohjaaja, joka koordinoi toimintaa ja tarjoaa työnohjauspalveluja henkilöstölle.

Työnohjauksen tilasto 2020 - 2023

(Vuosilta 2020-2022 ei ole eriteltyä tietoa)

HSRKY:n työnohjaajien tilastot (n 41 : 2023)	2020	2021	2022	2023
Yksilötyönohjaukseen osallistunut yhteensä	99	118	150	168
Työntekijöitä				81
Vapaaehtoisia				13
Esihenkilöä				11
Hsrky:n ulkopuolisia				63
Yksilötyönohjauskerrat yhteensä	776	1064	1320	1075
Työntekijöille				570
Vapaaehtoisille				22
Esihenkilöille				73
Hsrky:n ulkopuolisille				410
Työnohjausryhmiä yhteensä	45	40	43	43
Työntekijöille				12
Vapaaehtoisille				8
Esihenkilöille				0
Hsrky:n ulkopuolisille				23
Ryhmätyönohjaukseen osallistunut yhteensä				401
Työntekijöitä				171
Vapaaehtoisia				42
Esihenkilöä				0
Hsrky:n ulkopuolisia				188
Ryhmätyönohjauskerrat yhteensä	222	207	247	276
Työntekijöiden				72
Vapaaehtoisten				51
Esihenkilöiden				0
Hsrky:n ulkopuolisten				153

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2023

Yli puolet ryhmätyönohjauksista toteutettiin työparin kanssa yhdessä ohjaten. Osalla ohjaajista olisi ollut motivaatiota tehdä työnohjausta, mutta sille ei ollut resursseja oman perustehtävän lisäksi. Hsrky:n ulkopuolista henkilöstöä tuettiin sairaaloissa ja laitoksissa työskentelevien Hsrky:n työntekijöiden toimesta, yhteistyösopimuksiin kirjattujen työnohjauspalveluiden muodossa.

Johdon tuki työnohjaukselle näkyi mm. piispan, johdon ja työnohjaajien elokuisessa tapaamisessa, missä keskusteltiin työnohjauksessa nousevista kysymyksistä koskien mm. työhyvinvointia, työssäjaksamista, johtajuutta ja kirkon asemaa muuttuvassa yhteiskunnassa.

Suomessa tehtyjen vaikuttavuustutkimusten mukaan työnohjaus mm. kehittää ohjattavan henkilökohtaisia valmiuksia, tukee suhdetta työhön ja vahvistaa työssä suoriutumista. Se vaikuttaa työyhteisöön lisäämällä yhteenkuuluvuutta ja tuottaa uutta yhteistä ymmärrystä, jonka avulla toiminnan laatua voi parantaa. Hsrky:ssä työnohjauksen hyötyvaikutukset kohdistuvat kaupunkilaisiin hyvinvoivan henkilöstön kautta.

Suomen evankelis-luterilainen kirkko sai STORY:n (Suomen työnohjaajat ry) vuoden 2023 työnohjaustunnustuksen. Hsrky:n henkilöstöpalvelut tarjosi joululahjana STORY:n jäsenmaksun aktiivisille työnohjaajilleen.

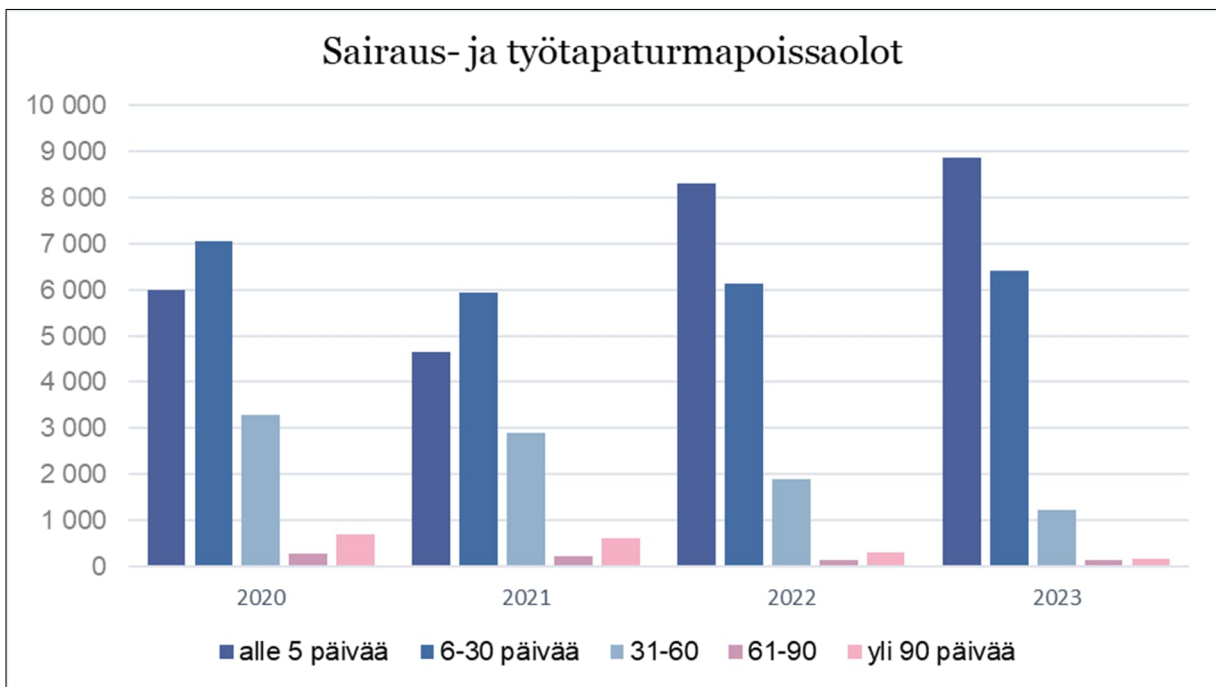
III HYVINVOINTI



79 % luottaa
esihenkilöön

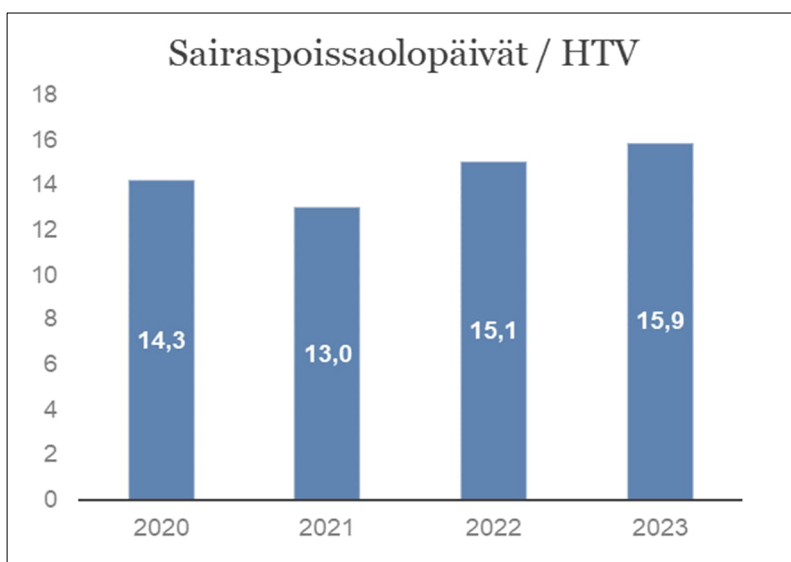
Vuoden 2023 keväällä toteutettiin laaja työhyvinvointia kartoittava henkilöstökysely. Kyselyn perusteella työhyvinvointi oli säilynyt pääosin samalla tasolla vuoteen 2021 verrattuna. Työn voimavaroina henkilöstö nosti lähiesihenkilötyön ja työyhteisössä vallitsevan luottamuksellisen ilmapiirin. Työn sisältöön ja ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksiin ollaan myös tyytyväisiä. Myös kokemus siitä, että omia tietoja ja taitoja voi käyttää työssä monipuolisesti, koettiin positiivisena.

Kahden vuoden takaiseen verrattuna kiireen tuoma kuormitus oli lisääntynyt. Negatiivisemmän arvioin sai kyselyn mukaan myös koko organisaation johtaminen ja johtamisen avoimuus. Kyselystä voitiin lukea se, että vuonna 2022 käyty yhteisten palveluiden yhteistoimintaneuvottelu oli heikentänyt hyvinvoinnin kokemusta. Kyselyn pohjalta on tehty yksikkökohtaiset kehittämissuunnitelmat, joiden perusteella on tehty hyvinvointia edistäviä toimenpiteitä. Kehittämistoimenpiteitä on tehty mm. esihenkilötyössä, asiakaspalautteen keräämisessä ja hyödyntämisessä, osaamisen kehittämisessä, oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon edistämisessä, työaikajohtamisessa sekä sisäisessä viestinnässä.



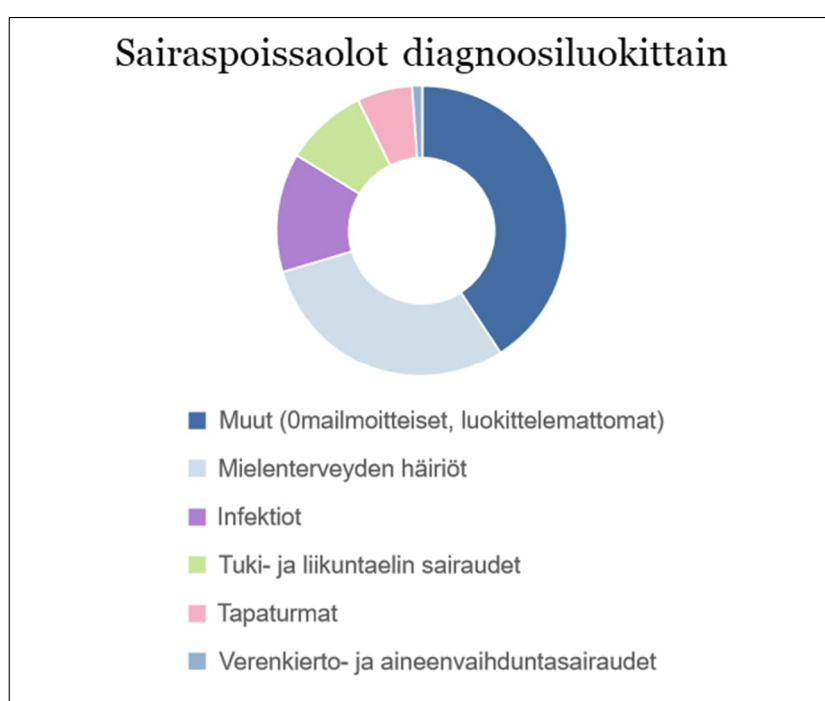
Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2023

Sairaspoissaolopäivien määrä pysyi edellisen vuoden tasolla. Henkilötyövuosiin suhteutettuna päivien määrä kuitenkin kasvoi, mikä selittyy edellä kuvatulla henkilötyövuosien laskulla. Lyhyiden poissaolojen määrä kasvoi (1-5 päivää), mutta pitkät poissaolot (yli 30 päivää) vähenivät.



Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2023

Sairaspoissaolosyylokkista suurimpia ovat muut (omailmoitteiset ja luokittelemattomat) ja mielenterveyden häiriöt. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat merkittävässä laskussa. Mielenterveysperustaisen poissaolojen useita vuosia kestänyt laskusuuntainen kehitys pysähtyi ja mielenterveysperustaiset poissaolot lähtivät lievään nousuun. Samalla myös käynnit työterveyspsykologien vastaanotoilla ovat lisääntyneet.

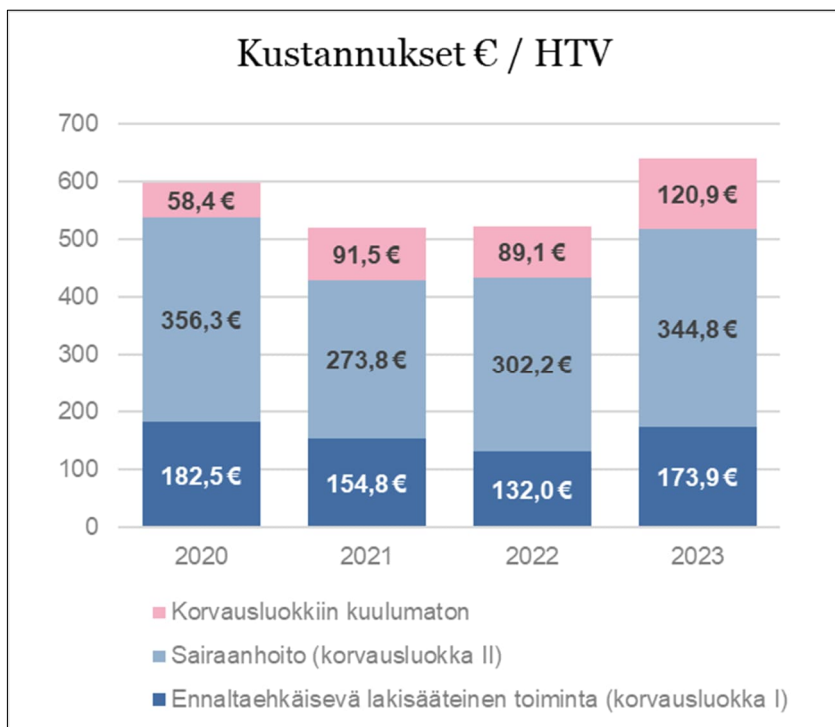


Lähde: Suomen Terveystalo Oy 2023

Työterveyden kulut ovat nousseet. Kulut vuodelta 2023 ovat 677 979 euroa. Kuluja on nostanut terveyttä tukevien ennaltaehkäisevien toimenpiteiden lisääminen. Ennaltaehkäisevinä toimina ovat olleet lääkäreiden, työterveyshoitajien, työfysioterapeuttien sekä ravitsemusterapeuttien suorittaman neuvonnan lisäksi työterveyspsykologikäynnit ja lyhytpsykoterapian käyttö. Terveystarkastuksia (esim. työhöntulo-, määräaikais-, ja ikäkausitarkastuksia) on tehty myös edellisiä vuosia enemmän. Työterveyshuollon hintojen nousu selittää myös kulujen lisäystä. Edellisvuosien kustannusten lasku johtui vuonna 2021 kilpailutetusta sopimuksesta sekä koronapandemian aiheuttamasta palveluiden käytön vähenemisestä.

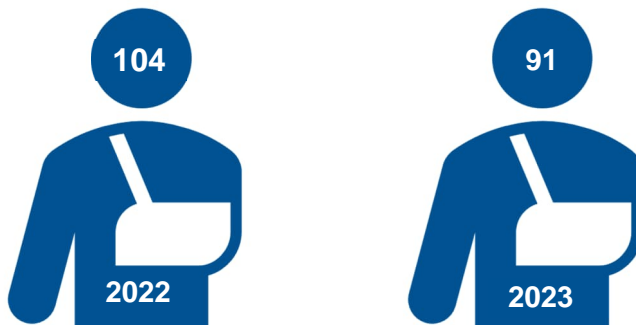
Työnantaja on edellisvuosien tapaan jatkanut panostuksia henkilöstön hyvinvointiin myös työterveyshuollon kautta tarjoamalla palveluita, joista työnantaja ei saa KELA-korvausta. Näihin palveluihin kuuluvat mm. lyhytpsykoterapia ja influenssarokotukset.

Työterveydenhuolto onkin suurin yksittäinen henkilöstön hyvinvointia tukeva panostus. Pääosa työterveyshuollon kustannuksista menee edelleen sairaanhoidon kustannuksiin. Työterveyshuollon tarkoitus on tukea työkykyä ennalta ehkäisevin toimenpitein. Vuonna 2023 panostusta kohdistettiin entistä enemmän ennaltaehkäisevään toimintaan (46 % kustannuksista).



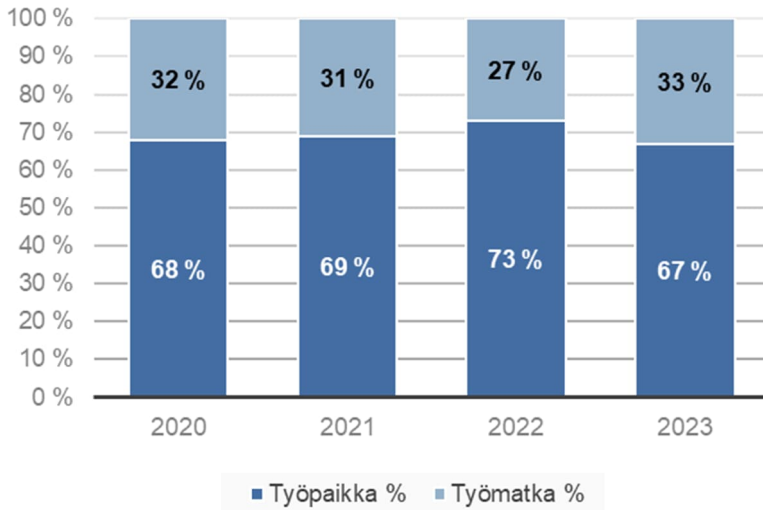
Henkilöstön hyvinvointia tuettiin vuonna 2023 edellä mainittujen johtamisosaamisen panostusten ja työhöjauksen lisäksi mm. entistä suuremmalla hyvinvointirahaedulla. Vuonna 2023 laadittiin myös työsuojelun toimintaohjelma tuleville vuosille. Tavoitteena on edistää eri toimenpitein turvallisuutta ja hyvinvointia työssä.

Työtaturmien määrä laski edellisestä vuodesta.



Suurin vammojen aiheuttaja (37 tapaturmaa) oli erilaiset kulkuväylät, alustat, maa, esteet eli valtaosa tapaturmista tapahtuu liikkuessa.

Työtaturman tapahtumapaikka



Lähde: LähiTapiola 2023

Turvallisuuskulttuuria on edistetty mm. ottamalla käyttöön uusi työsuojelun ilmoituskanava (WPro), jonka kautta on helppo tehdä toimintaympäristön turvallisuuden liittyviä huomioita ja parannusesityksiä.

Pääosa työtaturmista tapahtuu edelleen työpaikalla. Työmatkalla sattuvien tapaturmien osuus on 33 % kaikista tapaturmista. Työmatkatapaturmien osuus on hieman noussut. Tapaturmista johdettujen työkivytömyyspäivien määrä on vähentynyt huomattavasti. Valtaosa tapaturmista ei aiheuttanut työkivytömyyttä.

IV TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

Henkilöstökulut	2023	2022	2021	Muutos v. 2022
Vakinaisten palkat	33 635 855	33 568 804	33 865 931	67 051
Määräaikaisten palkat	7 447 940	7 577 915	7 786 083	-129 975
Tuntipalkat	1 267 923	1 334 041	1 024 161	-66 118
Palkkiot	1 353 523	1 377 925	1 134 152	-24 402
Jaksotetut palkat	-228 331	-142 309	-158 822	-86 022
Muut erät	441 458	502 162	426 695	-60 704
Palkat ja palkkiot yhteensä €	43 918 368	44 218 538	44 078 200	-300 170
Joista:				
- terveysperusteisten poissaolojen palkat	1 120 334	1 350 152	976 327	-229 818
- perhevapaiden palkat	131 789	138 705	181 685	-6 916
- muiden lakisääteisten tai sopimusperusteisten poissaolojen palkat	10 615	6 342	1 587	4 273
Eläkekulut	9 083 596	9 137 149	9 147 429	-53 553
Muut henkilöstösivukulut	1 725 256	1 628 355	1 715 250	96 901
Henkilöstösivukulut yhteensä €	10 808 852	10 765 504	10 862 679	43 348
Sairausvakuutuskorvaukset	331 702	454 336	537 765	-122 634
Tapaturmakorvaukset	15 663	36 521	46 002	-20 858
Kuntoutusraha	13 276	12 599	7 008	677
Muut henkilöstökulujen oikaisut	19 632	19 718	33 290	-86
Henkilöstökulujen oikaisuerät yhteensä €	380 273	523 174	624 065	-142 901
				0
Matka-, majoitus- ja ravitsemiskulut	573 745	517 084	481 442	56 661
Työpaikkaruokailu (työnantajan osuus)	61 519	65 421	41 041	-3 902
Koulutuspalvelut henkilöstö	462 092	512 378	379 846	-50 286
Työterveyshuolto	693 868	608 699	615 583	85 169
Tyhytoiminta	63 667	19 354	67 445	44 313
Suojavaatteet	108 962	97 614	164 739	11 348
Muut kulut yhteensä €	1 963 853	1 820 550	1 750 096	143 303
				0
Palkkatuki	114 932	112 034	102 473	2 898
Korvaus työterveyshuollosta, <i>arvio</i>	253 236	235 000	242 042	18 236
Oppisopimuskoulutuskorvaukset	7 752	15 259	13 947	-7 507
Muut koulutuskorv. työllisyysrahastolta, <i>arvio</i>	27 652	24 500	36 388	3 152
Muut tuotot, tuet ja avustukset yhteensä €	403 572	386 793	394 850	16 779
Työvoimakustannukset yhteensä €	55 907 228	55 894 625	56 920 190	12 603
Henkilöstömenojen osuus verotuloista (%)				
Verotulot	94 515 850	83 214 510	81 611 956	11 301 340
Työvoimakustannusten osuus verotuloista (%)	59,2	67,2	69,7	-8,0
Välittömien henkilöstökustannusten (palkat, palkkiot ja näiden sivukulut) osuus verotuloista (%)	57,9	66,1	67,3	-8,2

Lähde: Helsingin seurakuntayhtymä 2023

V JOHTO

Yhtymän johtaja	Juha Rintamäki	1.1.2023 alkaen
Hallintojohtaja	Juha Silander	
Henkilöstöjohtaja	Riitta Kajander	
Kiinteistöjohtaja	Osmo Rasimus	
Yhteisen seurakuntatyön johtaja	Stefan Forsén	
Haagan seurakunta	Heikki Nenonen Mari Mattsson (vt.) Mari Silin (vt.) Mari Mattson	vv 31.5.2023 asti 31.5.2023 asti 1.6. – 31.7.2023 1.8.2023 alkaen
Herttoniemen seurakunta	Minnamari Helaseppä	
Johannes församling	Johan Westerlund	
Kallion seurakunta	Riikka Reina	
Kannelmäen seurakunta	Virpi Koskinen	
Lauttasaaren seurakunta	Juha Rintamäki Tarja Frilander (vt.) Maija Saario (vt.)	vv 1.1. - 30.6.2023 1.1. - 11.9.2023 12.9. - 31.12.2023
Malmin seurakunta	Elina Perttilä	
Matteus församling	Helene Liljeström (vt.) Patricia Högnabba	31.8.2023 asti 1.9.2023 alkaen
Mikaelin seurakunta	Jukka Pakarinen	1.1.2023 alkaen (srk-liitos Vartiokylän seurakuntaan)
Munkkiniemen seurakunta	Päivi Vähäkangas	
Oulunkylän seurakunta	Ulla Kosonen	
Paavalin seurakunta	Kari Kanala	
Pakilan seurakunta	Tiia Valve-Tuovinen	
Petrus församling	Daniel Björk Ronny Thylin (vt.)	31.8.2023 asti 1.9.2023 alkaen
Pitäjänmäen seurakunta	Maika Vuori	
Roihuvuoren seurakunta	Timo Pekka Kaskinen	
Tuomiokirkkoseurakunta	Marja Heltelä	
Töölön seurakunta	Hilkka Niemistö	
Vuosaaren seurakunta	Jussi Mäkelä	

