



Helsingfors kyrkliga samfällighet

Personalberättelse 2025

 KIRKKO HELSINGISSÄ
KYRKAN I HELSINGFORS

Innehåll

Översikt över år 2025.....	1
Satsningar på välmående, personalförmåner och löner	1
Strategiska riktlinjer för anslag och arbetsfördelning	2
Nya inlärningsmiljöer för att stärka personalens kompetens	2
Utmaningar med system	3
Förändringar i den högsta ledningen fortsatte vara livliga	3
Centrala nyckeltal	4
I Personalstrukturens utveckling.....	5
II Kompetensutveckling	13
Utvecklande av ledarskapskompetensen	15
Arbetshandledning.....	16
III Välbefinnande	18
Bedömning av genomförandet av de åtgärder som ingår i jämställdhets- och likabehandlingsplanen	18
Sjukfrånvaro	18
Antalet olycksfall i arbetet var på samma nivå som föregående år	21
IV Kostnader för arbetskraft och personalinvesteringar	22
V Ledning.....	23
Bilaga 1: Bedömning av genomförandet av åtgärderna i jämställdhets- och likabehandlingsplanen.....	24

ÖVERSIKT ÖVER ÅR 2025

Enligt Helsingfors kyrkliga samfällighets personal färgades 2025 av olika konkreta åtgärder för att stärka arbetsgivarkonkurrensförmågan, beslut om precisering av arbetsfördelningen mellan gemensamma tjänster och församlingar samt införandet av det länge väntade HR-systemet. I och med bland annat den nya jämställdhets- och likabehandlingsplanen och verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet har arbetet med att stärka arbetshälsan gjorts mer systematiskt i hela samfälligheten. Detta arbete kommer att fortsätta tillsammans med cheferna och hela personalen under innevarande år, eftersom vårt mål är att bli den bästa kyrkliga arbetsplatsen!

SATSNINGAR PÅ VÄLMÅENDE, PERSONALFÖRMÅNER OCH LÖNER

På basis av personalenkäten våren 2025 har arbetshälsan utvecklats positivt i alla församlingar och enheter inom gemensamma tjänster. På basis av enkäten anses arbetets meningsfullhet och gott närchefarbete vara särskilda resurser. 90 % av personalen upplever sitt arbete som meningsfullt och 85 % känner förtroende mellan sig själva och sina närmaste chef. 70 procent av de svarande bedömde arbetsorganisationens atmosfär vara bra, vilket motsvarar kyrkans genomsnitt enligt den enkät som gjordes år 2024 av Keva.

Tjänsteleverantören för företagshälsovården byttes i början av april 2025. Den nya partnern inom företagshälsovården är Pihlajalinna Oy. Som stöd för konkurrensutsättningen användes delvis en experttjänst med stöd av vår arbetspensionsförsäkrare Keva. Med dess hjälp strävar vi efter att reda ut de verksamhetsmodeller och tjänster inom företagshälsovården som bedöms vara mest effektfulla och som bra tar hänsyn till de olika behoven hos vårt mycket komplexa uppgiftsområde och vår starkt åldrande personal. För att stärka personalens arbetsförmåga under den nya avtalsperioden har man medvetet utökat hälso- och sjukvårdstjänsterna, särskilt i en förebyggande och mer effektiv riktning. Ökningen av kostnaderna för arbetshälsan förklaras huvudsakligen av de kostnader under övergångsperioden som beror på bytet av leverantör. Det är alltför tidigt att avgöra kostnadsnivån och effektiviteten hos den utvidgade företagshälsovården.

Helsingfors kyrkliga samfällighets lönekonkurrensförmåga stärktes också på olika sätt under år 2025. Den arbetsreseförmån som arbetsgivaren erbjuder togs i bruk från januari 2025, arbetsgivaren stöder personalens resor med en arbetsresebiljett vars värde är cirka 75 % av priset på säsongsbiljetten för HRT:s AB/BC-område (max. 648 €/år). Under det första året tog 981 personer (83 % av de personer som fick förmånen) arbetsresebiljetten i bruk och den totala kostnaden för förmånen uppgick till nästan 430 000 euro.

I juni 2025 infördes möjligheten att skaffa sig en arbetsförmånscykel. Intresset för anskaffningen var beklagligt litet på grund av regeringens ramförhandlings policy i april, som ledde till att skatteförmånen för arbetsförmånscyklar upphörde 31.12.2025. Med dessa anställningsförmåner har man velat stärka lönekonkurrensen i Helsingfors kyrkliga samfällighet, stöda rörligt arbete på flera orter och en smidig vardag samt främja kyrkans miljösmål.

Utvecklingen av lönesystemen fortsatte också under verksamhetsåret. Den nya avtalsperioden för kyrkans arbets- och tjänstekollektivavtal började 1.3.2025. I detta sammanhang kom huvudavtalsorganisationerna överens om betydande ändringar i prestationstilläggssystemet. Under våren 2025 hölls lokala förhandlingar om reformen av systemet för prestationstillägg. Det nya bedömningskriteriet och den nya bedömningsmodellen skulle vara klara före måldiskussionerna hösten 2025. I och med reformen omvandlas prestationstillägget för prestationer som överstiger förväntningarna från och med år 2027 till en permanent lönedel. I samband med detta ville man stärka incitamentet för prestationstilläggssystemet och det nya systemet skulle kunna ge ett prestationstillägg på upp

till 400 euro per månad. I och med ändringen kommer antalet mottagare av prestationstillägg samt storleken på de prestationstillägg som betalas att öka efter övergångsperioden (2027–2028).

Under året för verksamhetsberättelsen ökade personalkostnaderna totalt med nästan 5 miljoner euro. Ökningen av de direkta lönekostnaderna uppgick till cirka 3,7 miljoner euro, vilket främst förklaras av ökningen av lönekostnaderna och är resultatet av ett systematiskt arbete för att stärka lönekonkurrensen. I bakgrunden finns såväl totalkyrkans lösningar för att förbättra lönekonkurrensförmågan som det arbete som utförts i samfälligheten för att utveckla lönenivån. Även utvecklingen av anställningsförmånerna ökade personalkostnaderna med nästan en miljon euro. Arbetskraftskostnadernas andel av skatteinkomsterna steg med tre procentenheter till nära 70 %.

STRATEGISKA RIKTLINJER FÖR ANSLAG OCH ARBETSFÖRDELNING

Strategin Kyrkan i Helsingfors bekräftade i januari 2024. Strategin är gemensam för Helsingfors församlingar och gemensamma tjänster, men församlingarna har också egna strategier som styr verksamheten. Visionen i strategin Kyrkan i Helsingfors är att bygga upp ett kristet samhälle som växer ur Helsingfors församlingar och till vilket det är lätt för Helsingforsbor att komma och där de kan vara och verka.

När strategin blev färdig fortsatte beredningen av principerna för styrning av fastigheter, ekonomi och gemensamma tjänster samt församlingarnas arbetsfördelning. Våren 2025 fattades också ett viktigt principbeslut om arbetsfördelningen mellan gemensamma tjänster och församlingar senast 2030. Genom gemensamma kyrkorådets beslut bestämdes vad som ska göras i Helsingfors i fortsättningen i församlingarna och vad som ska göras i de gemensamma tjänsterna. I beslutet bekräftades också inriktningarna på strategiska insatser och de åtstramningsåtgärder som krävs för att anpassa verksamheten till de ekonomiska ramvillkoren under de kommande åren. I slutet på decenniet torde samfälligheten vara tvungen att spara in ca 15,5 mn €, vilket beror på det sjunkande medlemsantalet och att kostnaderna stiger på grund av inflationen. Den ekonomiska osäkerheten ökar både minskningen av den statliga finansieringen och ändringen av fördelningsgrunderna för den statliga finansieringen, vilket totalt uppskattas innebära förluster på omkring -3,8 miljoner euro för församlingarna i Helsingfors.

I besluten om arbetsfördelningen planerades en minskning av den gemensamma serviceverksamheten med sammanlagt 63 årsverken jämfört med nivån år 2023. Den totala besparingen i personalkostnaderna beräknades till cirka 4,7 miljoner euro. Dessutom kommer totalt cirka 2 miljoner euro att överföras till församlingarnas budgetar år 2030. En minskning av antalet anställda i enlighet med beslutet om arbetsfördelning är möjlig genom pensionering, men kräver noggrann personalplanering. Därför inleddes inom de gemensamma tjänsterna inleddes en långsiktig personalplanering som inte bara innehåller en plan för den kvantitativa personalstrukturen, utan även en kvalitativ plan som omfattar åtgärder för att stödja och stärka kompetens, jämställdhet, likabehandling och ledarskap med tanke på framtida behov.

NYA INLÄRNINGSMILJÖER FÖR ATT STÄRKA PERSONALENS KOMPETENS

I Helsingfors kyrkliga samfällighet har man arbetat för att stärka det gemensamma kunnandet. Nya e-undervisningsmiljöer gör det möjligt att lära sig utan att vara beroende av orten. Förutom de tidigare webbkurserna om datasäkerhet och dataskydd personalen gör årligen har man förberett elektroniska läromedel för att främja jämlikhet och kolneutralitet för hela personalens kompetensbehov.

År 2023 publicerades en funktionell jämställdhetsplan, principer för tryggare rum samt ett verksamhetsdokument för att stärka och främja jämlikhet för regnbågsmänniskor. På grundval av personalutbildningar som genomfördes 2024 publicerades 2025 en onlinekurs för personal för att stärka jämlikheten mellan regnbågspersoner. I samarbete med Helsingfors stad och KEVA publicerades dessutom en utarbetad tavla för likvärdigt chefsarbete. Tavlan uppmuntrar chefer att bl.a. vara medvetna om och uppskatta mångfalden i organisationen, att göra beslutsfattandet och kommunikationen öppen och tillgänglig, att identifiera sina egna och organisationens förutfattade meningar, att acceptera känslorna som en del av arbetet, att försvara rättvisan och att dra nytta av mångfaldiga rekryteringsmetoder.

Helsingfors kyrkliga samfällighet har som mål att minska klimatutsläppen med minst 80 % från nivå år 2019 fram till 2030. För att uppnå detta mål utarbetade man år 2024 en kolneutralitetskarta, enligt vilken man i varje församling och enhet under verksamhetsberättelseåret började planera närmare åtgärder för att uppnå utsläppsmålen. År 2025 genomfördes även kolneutralitetskartläggningar riktade till chefer och arbetstagare. Utbildningarnas syfte var att stärka förståelsen för betydelsen av kolneutralitet samt vägkartans innehåll och mål samt att stöda personalen i genomförandet av praktiska åtgärder och i att göra val i vardagen. Dessutom publicerade man en webbutbildning om kolneutralitet.

UTMANINGAR MED SYSTEM

I mitten av november 2025 sporrades äntligen de sista stegen i hela kyrkans KIPA 2-projekt, man tog i bruk HR-systemet Populus Master och införde ett nytt system för förvaltning av den evangelisk-lutherska kyrkans gemensamma identitet. Båda dessa mycket olyckliga projekt har förberetts sedan 2021. Trots den långa förberedelsetiden fanns det relativt många problem med att införa båda systemen. Det viktigaste var dock att dessa införanden gjorde det möjligt att avstå från att använda samfällighetens eget Henkari HR-system, som var dyrt och som redan hade nått slutet på sin livscykel. De nya systemlösningarna ger, trots sina inledande svårigheter, nya möjligheter att vidareutveckla verksamheten och serviceprocesserna.

FÖRÄNDRINGAR I DEN HÖGSTA LEDNINGEN FORTSATTE VARA LIVLIGA

Omsättningen bland kyrkoherdarna och direktörerna i Helsingfors församlingar och gemensamma tjänster har på grund av åldersstrukturen varit ganska livliga under de senaste åren och även under det gångna året. I början av året blev Tuomiokirkkoseurakunnas domprost Marja Heltelä tjänstledig och hennes ställföreträdare kyrkoherde har varit Mari-Anna Auvinen. I december 2025 förrättades valet av domprost i Tuomiokirkkoseurakunta och till tjänsten valdes Munkkiniemen seurakuntas kyrkoherde Päivi Vähäkangas. I september 2025 utnämndes Mikaelin seurakuntas kyrkoherde Jukka Pakarinen för sin del till stiftsdekan i Helsingfors stift och därmed verkar Piia Kontio som ställf. Kyrkoherde i Mikaelin seurakunta. I december 2025 utnämndes samfällighetens direktör Juha Rintamäki till tjänst som överdirektör vid Undervisnings- och kulturministeriet och under tiden för hans tjänstledighet fungerar direktören för gemensamt församlingsarbete Stefan Forsén som ställföreträdare. Till tjänsten som ställf. direktör för gemensamt församlingsarbete utsågs för sin del Jussi Murtovuori, chef för fostran och församlingstjänster.



**1 005 anställda
(+21)**



60 % arbetar i församlingar



49 % i andligt arbete



80 % i fast anställning



Största åldersgruppen är 50–59 år



3,5 utbildningsdagar/anställd



1260 arbetshandled-



13,2 sjukdagar / årsverke



**65 M€
personalkostnader**

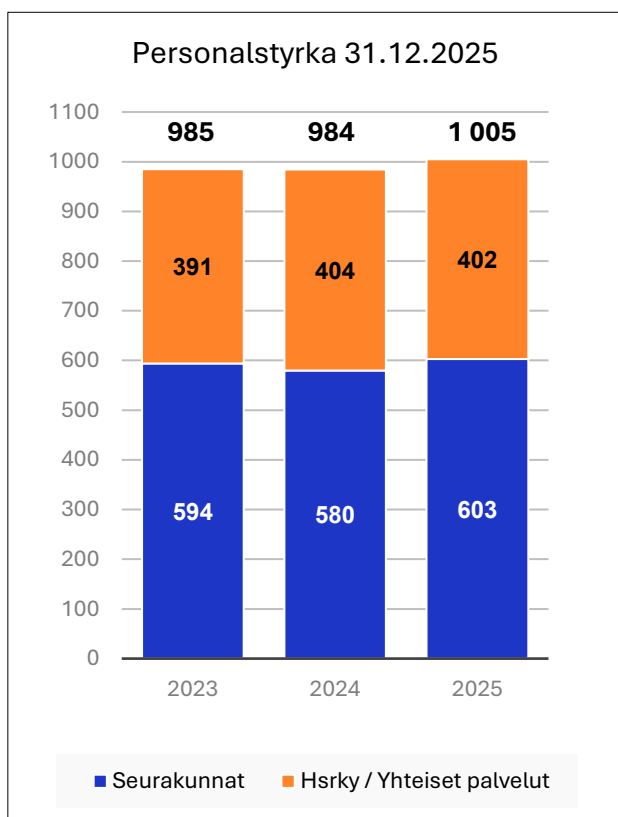
PERSONALSTRUKTURENS UTVECKLING



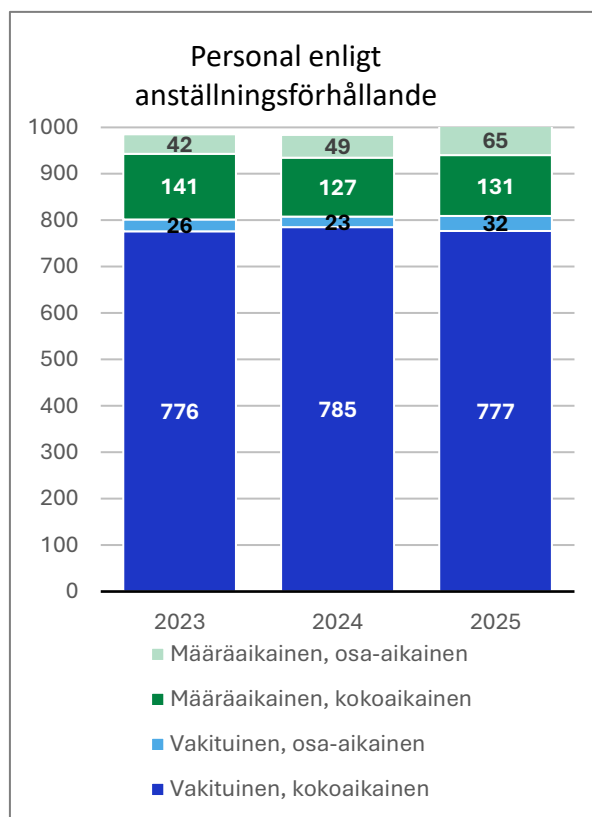
1 005

Antalet anställda ökade något år 2025. Antalet anställda under hela 2020-talet har minskat och minskningen har i synnerhet skett i församlingarna. År 2024 slutade en nedgång som pågått flera år och antalet anställda på årets sista dag låg på samma nivå som året innan. År 2025 ökade antalet anställda något jämfört med året innan (+ 21 personer, + 4 %).

Tillväxt förekom särskilt i församlingarna och i visstidsuppgifter. Inom de gemensamma tjänsterna minskade antalet anställda något (-2). I synnerhet **ökade antalet visstidsanställda** (+ 11 %, 20 personer, inklusive vikarier och visstidsanställda som sköter lediga befattningar/tjänster). Den totala andelen visstidsanställda är dock fortfarande något under en femtedel (19,5 %, totalt 196 anställda) av hela personalen. Detta är något högre än hos staten (ca 15 %) men betydligt lägre än inom kommunsektorn (26 %). Också **antalet deltidsanställda** ökade något, men fortfarande arbetade bara en tiondel på deltid (9,7 %). Antalet deltidsanställda ökade bland både fast anställda och visstidsanställda. Ökningen av uppgifter på visstid förklaras bl.a. av vikariat och skötseln av uppgifter på visstid samt olika projekt och nya pilotprojekt.



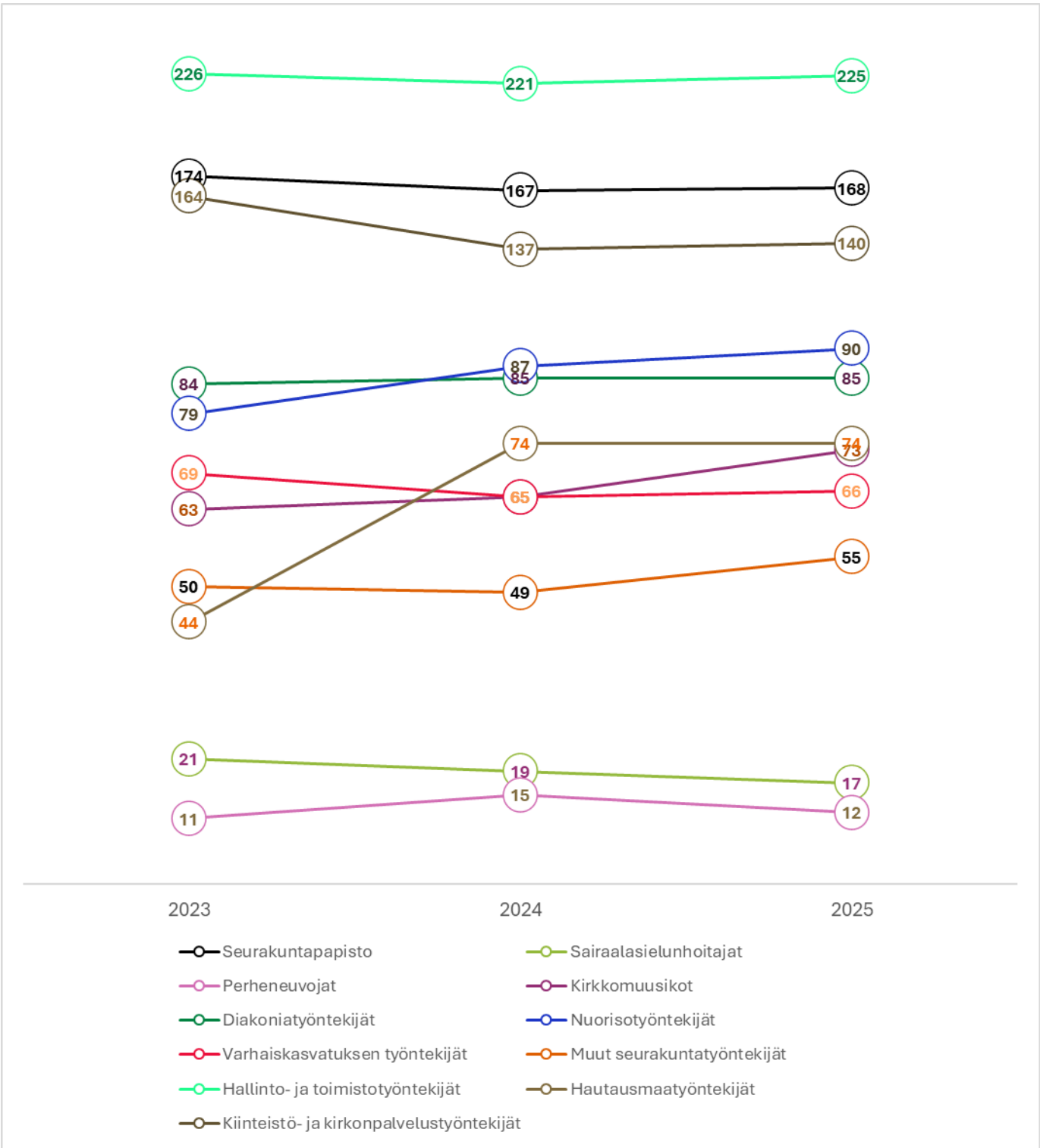
Källa: Helsingfors kyrkliga samfällighet 2025



Källa: Helsingfors kyrkliga samfällighet 2025

Granskat per personalgrupp skedde inga större förändringar under verksamhetsberättelsens år. De största personalgrupperna har länge varit service- och förvaltningspersonal (225, 22 %) och församlingsprästerskapet (168, 17 %). Sett till antalet anställda var förändringen störst bland kyrkomusiker (+8 personer) och övriga församlingsarbetare (+6). Också inom ungdomsarbetet fortsatte personalstyrkan sin ökning från 2024. Förändringarna år 2024 för begravnings- och fastighetspersonalens del förklaras av tekniska förändringar i bokföringssättet, förändringarna i personalantalet var inte så stora.

Tabell: Ändringar i antalet anställda per personalgrupp

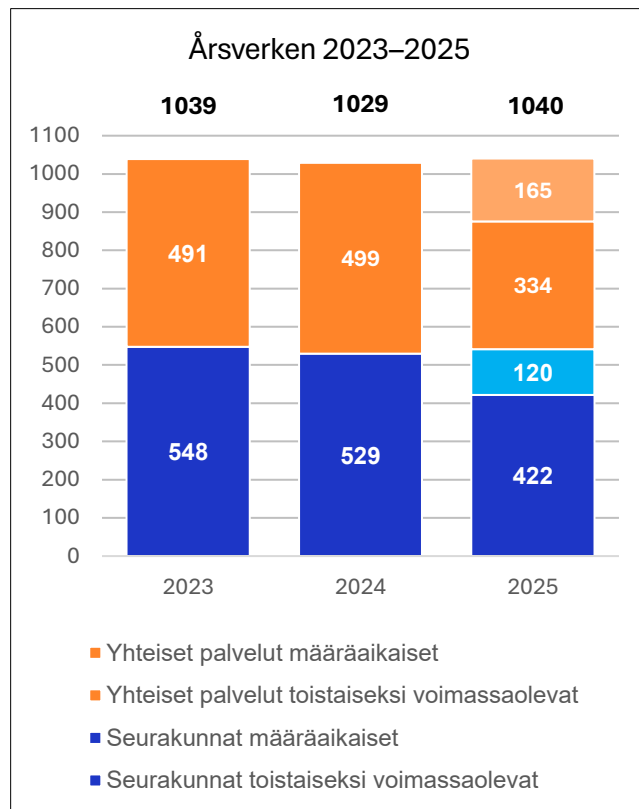


Källa: Helsingfors kyrkliga samfällighet 2025

Mätt till årsverken ökade antalet utfört arbeten något till nivån år 2023 (1040 årsverken, +11 årsverken). Även då man mäter så har ökningen skett i församlingarna. Den största enskilda ökningen skedde i Tuomiokirkkoseurakunta (+5,8 årsverken), där antalet anställda ökade bl.a. genom interna personalarrangemang och behovet av vikarier till följd av dessa samt genom påbörjade projekt för medelanskaffning och kommunikation. Inom gemensamma tjänster var antalet årsverken på samma nivå som året innan (499 årsverken, -0,2 årsverken). För att följa de visstidsanställdas tillväxt har man i tabellen nedan infört en ändring av visstidsarbetet i församlingarna och i de gemensamma tjänsterna för år 2025.

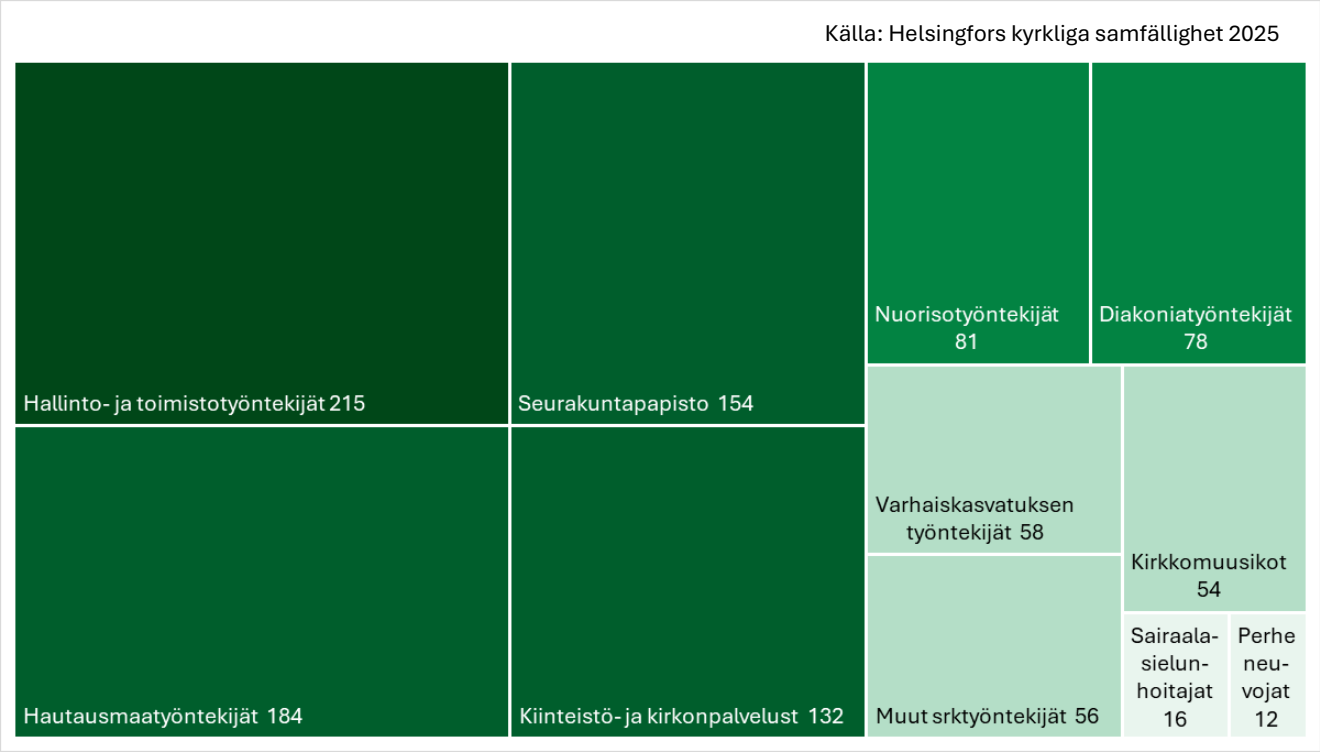
Mätt enligt årsverken är största personalgrupperna förvaltnings- och servicepersonalen (215 årsverken) samt begravningsplatspersonalen (184 årsverken). Det stora antalet årsverken på begravningsplatser ökas särskilt av antalet säsongsarbetare (i genomsnitt cirka 400 uppgifter per år). Säsongsanställdas anställningstid är 1–6 månader.

Personalkostnaderna totalt var nästan 65 miljoner €, en ökning med omkring 4,5 miljoner euro (+ 3,2 %) från året innan. Lönerna för arbetstiden ökade med 5 %, arvoden för förtroendeuppdrag + 8 % och personbikostnader + 8 %. Den största ökningen skedde i och med utvecklandet av anställningsförmånerna (nästan 1 miljon €, + 32,5 %). Här utgjordes de viktigaste posterna av företagshälsövsord, arbetsreseförmån samt personalutbildning och investeringar i dessa. De direkta personalkostnadernas (löner, arvoden och bikostnader) andel av skatteintäkterna var 67,4 % (ökning + 2,3 %). Arbetskraftskostnadernas andel av skatteinkomsterna är redan nästan 70 % (69,6 %, + 3,2 %) trots ökade skatteintäkter.



Källa: Helsingfors kyrkliga samfällighet 2025

Tabell: Årsverken 2025 per personalgrupp



Tabell: Årsverken per församling och enhet

Församling	2023	2024	2025
Haaga	22,0	21,4	22,1
Helsingin Mikael	41,9	36,4	36,1
Helsingin Tuomiokirkkoseurakunta	51,8	51,8	57,6
Herttoniemi	25,9	25,3	24,5
Kallio	29,9	29,7	29,0
Kannelmäki	24,0	23,7	23,7
Lauttasaari	21,3	20,0	19,2
Malmi	74,8	72,9	75,7
Munkkiniemi	17,8	16,7	17,9
Oulunkylä	30,4	32,0	32,7
Paavali	21,7	21,8	20,8
Pakila	17,6	15,7	18,0
Pitäjänmäki	16,2	15,4	15,4
Roihuvuori	25,4	24,4	24,7
Töölö	50,3	49,4	47,8
Vuosaari	26,8	25,5	26,9
Finskspråkiga församlingar	497,6	482,0	492,2
Johannes	27,0	24,6	24,8
Matteus	10,8	10,3	11,6
Petrus	12,3	12,5	12,6
Svenskspråkiga församlingar	50,0	47,4	49,0
Alla församlingar totalt	547,6	529,5	541,2
Förvaltningsavdelningen	63,1	60,4	62,2
Begravningsväsendet	215,0	221,5	218,8
Personalavdelningen	17,9	18,5	17,6
Fastighetsavdelningen	32,9	34,6	36,3
Medieredaktion	19,5	18,4	18,2
Intern revision	2,0	2,0	2,0
Kommunikation	8,3	9,3	9,6
Gemensamt församlingsarbete	127,6	129,8	129,8
Samfällighetens direktörs byrå	4,8	4,8	4,4
Gemensamma tjänster, summa	491,2	499,2	499,0
Sammanlagt	1038,8	1028,7	1040,2

Källa: Helsingfors kyrkliga samfällighet 2025

Tabell: Årsverken per personalgrupp och enhet

	Församlingsprästerskap	Sjukhussjälavårdare	Familjerådgivare	Kyrkomusiker	Diakoniarbetare	Ungdomsarbetare	Anställda inom småbarnspedagogiken	Övriga församlingsarbetare	Förvaltnings- och kontorsanställda	Begravningsplatsanställda	Fastighets- och kyrkoserviceanställda	Sammanlagt
Församling												
Haaga	5,8			1,1	3,4	3,0	3,0	0,1	1,7		4,0	22,1
Herttoniemi	6,3			2,5	3,3	3,0	2,0	1,0	2,0		4,4	24,5
Kallio	8,5			2,6	4,0	1,0	2,0	2,1	2,2		6,5	29,0
Kannelmäki	6,1			3,0	2,1	3,0	1,0	2,6	1,7		4,1	23,7
Lauttasaari	5,0			1,5	1,0	1,0	4,2	1,0	2,2		3,2	19,2
Malmi	18,7			6,5	10,6	12,1	8,8	2,0	5,4		11,6	75,7
Mikael	9,9			4,1	5,0	4,4	4,3	0,6	2,2		5,7	36,1
Munkkiniemi	4,0			1,4	2,6	1,0	4,3	1,2	1,4		2,0	17,9
Oulunkylä	8,0			2,3	3,6	3,2	5,2	1,4	2,2		7,0	32,7
Paavali	5,8			1,9	3,7	1,6	3,2	0,1	1,2		3,2	20,8
Pakila	4,5			2,0	1,8	3,0	1,2	0,5	2,2		2,8	18,0
Pitäjänmäki	3,6			1,2	2,0	2,0	2,9	0,2	1,3		2,3	15,4
Roihuvuori	7,0			1,9	2,9	2,0		2,1	2,5		6,3	24,7
Tuomiokirkko	13,0			5,3	5,2	5,3	1,0	8,5	7,2		12,1	57,6
Töölö	10,2			4,1	6,0	3,9	5,0		5,5		13,1	47,8
Vuosaari	6,8			1,7	4,0	3,5	4,0		2,7		4,3	26,9
Johannes	5,1			3,0	3,7	2,7	4,8	0,7	2,3		2,4	24,8
Matteus	2,0			2,0	1,0	3,3		1,2	1,2		1,0	11,6
Petrus	3,3			1,4	1,7	1,7		0,7	2,7		1,1	12,6
Församlingarna, summa												541,2
Gemensamma tjänster												
Förvaltningsavdelningen								3,6	58,6			62,2
Personalavdelningen						0,1			17,5			17,6
Fastighetsavdelningen						0,6		1,3	21,2	0,1	13,0	36,3
Medieredaktion								1,2	17,0			18,2
Internrevision									2,0			2,0
Kommunikation	0,5							0,2	8,9			9,6
Gemensamt församlingsarbete	20,2	15,8	11,6	0,3	10,5	19,6	1,0	19,9	13,7	0,4	16,9	129,9
Samfällighetens direktörsbyrå								1,7	2,7			4,4
Miljö- och begravningsväsendet				4,5				2,0	23,9	183,5	5,0	217,6
Gemensamma tjänster, summa												499,0
Sammanlagt	154,3	15,8	11,6	54,3	78,1	81,1	57,8	55,9	215,3	184,0	132,1	1040,2

Källa: Helsingfors kyrkliga samfällighet 2025

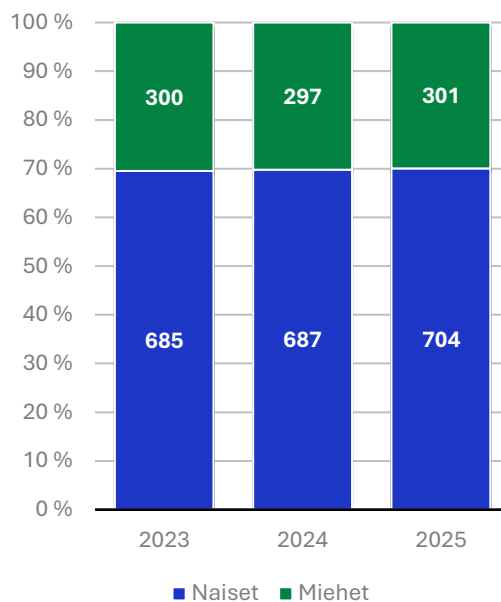


70 % kvinnor

Majoriteten av personalen, cirka 70 %, är kvinnor. Könsfördelningen har inte förändrats i någon större utsträckning under de senaste åren. I den högsta ledningen är andelen kvinnor något lägre (63 %), men om man bara tittar på församlingarnas ledning är andelen kvin-

nor bland kyrkoherdar något högre än genomsnittet (73 % i slutet av året). De uppgiftsgrupperna som är mansdominerade är begravningsarbetare (31 % kvinnor) och fastighetspersonal (57 % kvinnor). Det har inte skett några större förändringar i könsfördelningen per personalgrupp. Antalet män ökade något bland andra församlingsarbetare och kyrkomusiker och minskade i sin tur bland bl.a. diakoniarbetare. De mest kvinnodominerade personalgrupperna är fortfarande uppgifter inom diakoni och fostran. I diakoni är andelen kvinnor över 90 % av personalen, i fostran är andelen kvinnor 85 % (i småbarnspedagogiken 89 %). För personalgrupperingen i denna berättelse har man använt uppgifter som baserar sig på personuppgiftssystemet. Personalgranskningen har därför genomförts i enlighet med de officiella uppgifter om kön som registrerats i systemen.

Personalens könsfördelning enligt antal anställda



Källa: Helsingfors kyrkliga samfällighet 2025

Tabell: Antal anställda (31.12.2025) per bransch efter kön

Personalgrupp	2023		2024		2025	
	M	K	M	K	M	K
Församlingsprästerskap	68	106	66	101	62	106
Sjukhussjälavårdare	4	17	4	15	3	14
Familjerådgivare	4	7	5	10	4	8
Kyrkomusiker	22	41	20	45	25	48
Diakoniarbetare	10	74	8	77	5	80
Ungdomsarbetare	20	59	17	70	17	73
Anställda inom småbarnspedagogiken	6	63	6	59	7	59
Övriga församlingsarbetare	10	40	10	39	16	39
Förvaltnings- och kontorsanställda	50	176	51	170	51	174
Begravningsplatsanställda	22	22	49	25	51	23
Fastighets- och kyrkoserviceanställda	84	80	61	76	60	80
Sammanlagt	300	685	297	687	301	704
Sammanlagt	985		984		1 005	

M = män, K = kvinnor

Källa: Helsingfors kyrkliga samfällighet 2025



Medelåldern för personalen 49 år (ingen förändring jämfört med föregående år). Genomsnittsåldern för män är något lägre än för kvinnor (48 år). När man inkluderar säsongs- och timanställda i granskningen sjunker medelåldern till 47 år (Källa: Kyrkans statistik 2025).

Sett till personalgrupp är medelåldern lägst bland ungdomsarbetare (42 år) och kyrkomusiker (44 år). Den äldsta personalen finns i personalgrupperna familjerådgivning och sjukhus-själavård.

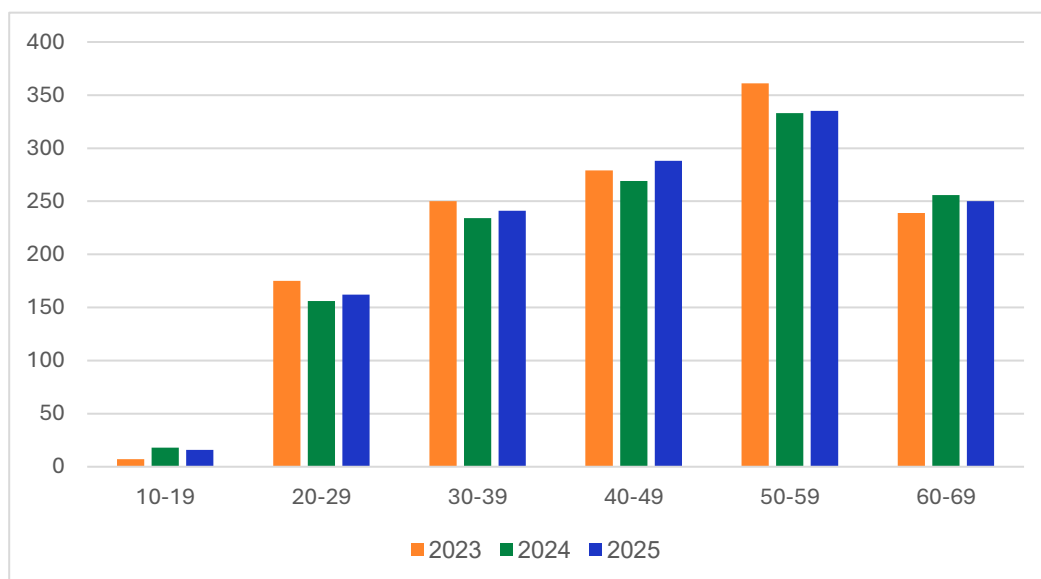
I tabellen nedan visas åldersfördelningen per personalgrupp, inklusive säsongs- och timresurser. I tabellen har den största relativa andelen av åldersklasserna för varje personalgrupp betonats med blå färg. Granskat per åldersgrupp har den största förändringen skett i åldersgruppen 40–49 år (+19).

Tabell: Relativ åldersfördelning per personalgrupp på basis av årsverken

	10–19	20–29	30–39	40–49	50–59	60–69	70–79	
Församlingsprästerskap		5	17	28	31	20		100 %
Sjukhussjälavårdare				35	41	24		100 %
Familjerådgivare				17	33	50		100 %
Kyrkomusiker	3	11	23	29	26	11		100 %
Diakoniarbetare		7	14	26	25	28		100 %
Ungdomsarbetare		18	27	25	20	10		100 %
Anställda inom småbarnspedagogiken	5	26	19	19	18	13	3	100 %
Övriga församlingsarbetare		3	22	26	29	11	8	100 %
Förvaltnings- och kontorsanställda		4	19	22	30	25		100 %
Begravningsplatsanställda		7	21	20	34	17	3	100 %
Fastighets- och kyrkoserviceanställda	2	19	16	15	24	21	3	100 %

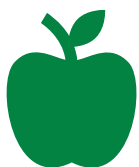
Källa: Kyrkans statistik 2025

Tabell: Åldersfördelning (årsverken) under en jämförelseperiod på tre år



Källa: Kyrkans statistik 2025

II KOMPETENSUTVECKLING



Utbudet av kompetensutveckling i Helsingfors kyrkliga samfällighet baserar sig på strategin Kyrkan i Helsingfors 2030 och den strategiska utvecklingsplan för kunnandet som härleds därifrån. Den omfattade följande strategiska kompetenser för år 2025: mångfaldskompetens, kompetens för utveckling av hållbar verksamhet, digital kompetens och ledarkompetens.

3,5 dagar / pers.

Det totala antalet arbetsdagar som användes för att utveckla kunnandet år 2025 var omkring 3 639. Detta innebär 3,5 arbetsdagar per anställd som deltagit i utbildningen. Antalet arbetsdagar som användes för utbildning ökade från året innan. Största delen av antalet arbetsdagar, 2 568 arbetsdagar, användes till utbildningar som utvecklar yrkeskunnande (bl.a. förhandlingsdagar för olika personalgrupper). Näst flest arbetsdagar användes till säkerhetsutbildningar; 395 arbetsdagar. För pastoral- och examensutbildningar användes 232 arbetsdagar, för ledarskapsutbildning 170 arbetsdagar, för program- och systemutbildning 141 dagar.

Tabell: Nyckeltal för kompetensutveckling 2023–2025

	2023	2 024	2 025
Investeringar i kompetensutveckling (€)	462 092	455 589	591 856
Arbetsdag som använts för att utveckla kunnandet (ad=i arbetsdagar)	2 890	2 826	3 639
Arbetsdagar/anställd	3	3	3,5
Euro / anställd	444	442	569
Enskilda arbetstagare som deltagit i kompetensutveckling (antal)	800	814	868
Andel anställda (%) som deltagit i kompetensutveckling	77	79	83
Antal årsverken som använts som delare	1039	1 029	1 040

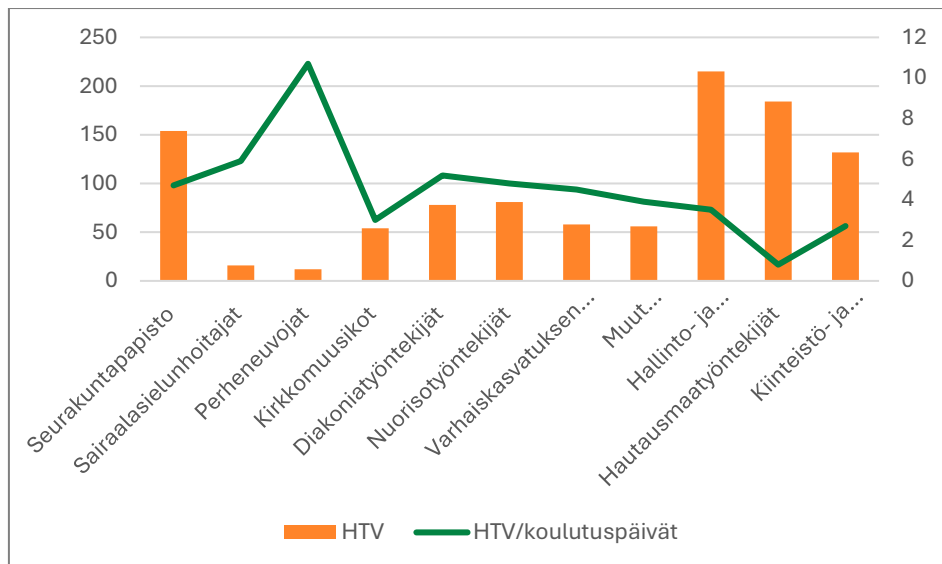
Källa: Helsingfors kyrkliga samfällighet

De direkta kostnaderna för all kompetensutveckling uppgick till cirka 590 000 euro. Kostnaden ökade med 23 % från året innan. Orsaken till kostnadsökningarna var särskilt ökningen av deltagandet i längre (ca 3 dagar) utbildningar vid kyrkans utbildningscentrum, kyrkotjänsterna och utbildningscentret Lärkkulla-stiftelsen, vilket också ledde till ökade kostnader för resor, inkvartering och dagtraktamenten. Kostnaden för dessa var 2025 sammanlagt cirka 250 000 €. Kostnaderna höjdes också av genomförandet av nya utbildningar för kolneutralitetskartan samt byggande av tillhörande webbutbildning, totalt 46 500 euro.

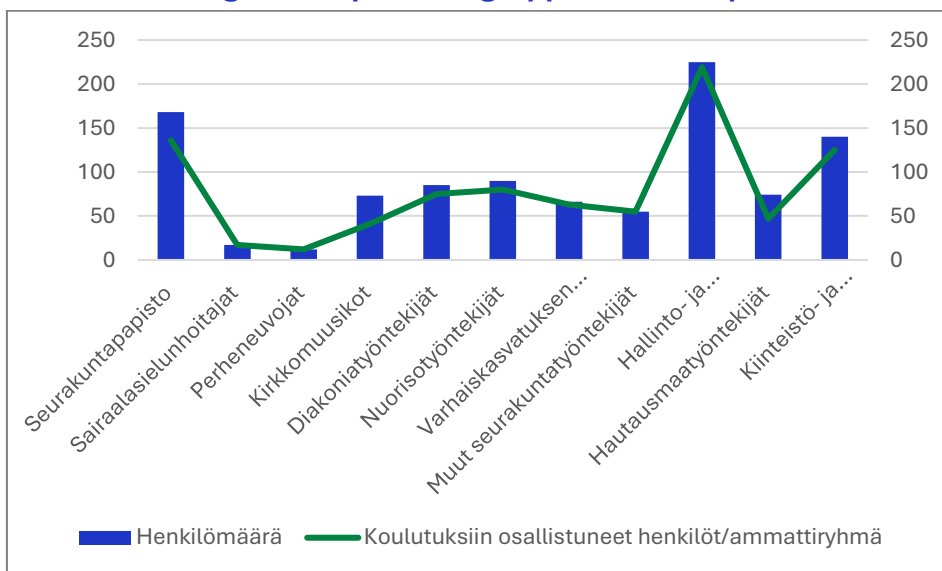
Av de arbetsdagar som använts för utbildning användes 65 % för deltagande i utbildningar som anordnas av kyrkostyrelsen eller andra aktörer och 35 % för egna utbildningar i Helsingfors kyrkliga samfällighet. Medelvärdet på utbildningsresponsen för interna utbildningar var 4,4 (på skalan 1–5). Medelvärdet på responsen har ökat något från året innan.

De medel för kompetensutveckling som det sammanlagda antalet arbetsdagar består av baserar sig på församlings- och enhetsspecifika utbildningsplaner. I utbildningsplanerna ingår bl.a. samfällighetens eget, kyrkans och andra instansers utbildningsutbud samt kompetensutveckling i arbetet genom inläring eller självstudier.

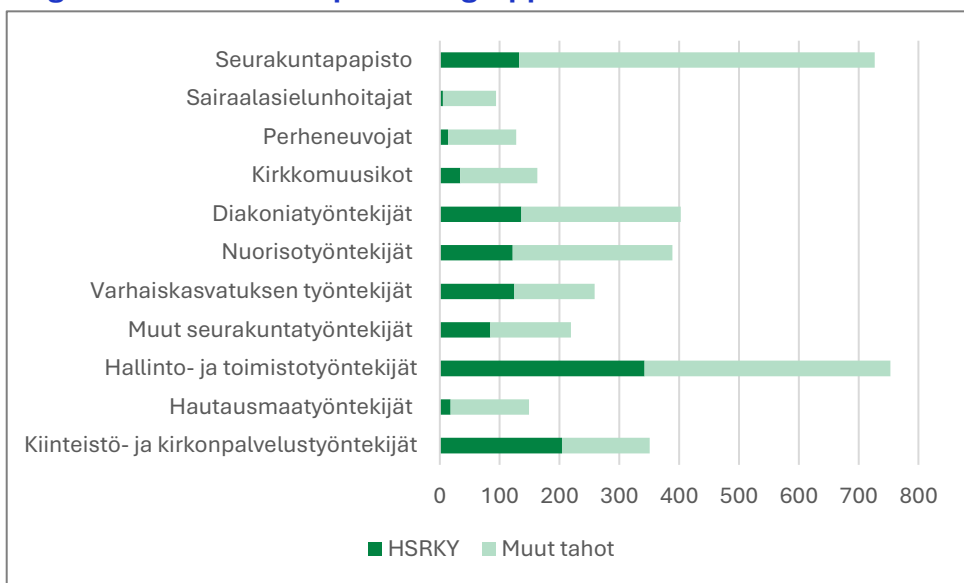
Tabell: Deltagande i utbildningar efter personalgrupp efter årsverken



Tabell: Deltagande i utbildningar efter personalgrupp efter antal personer



Tabell: Utbildningsanordnaren efter personalgrupp



Källa till alla tabeller ovan: Helsingfors kyrkliga samfällighet 2025

För utbildning användes mest arbetsdagar/person av familjerådgivare, sjukhussjälavårdare, diakoniarbetare, ungdomsarbetare, församlingspräster och anställda inom småbarnspedagogik. Minsta antal arbetsdagar/person för utbildning användes av begravningsplatsanställda och fastighets- och kyrkoserviceanställda.

Majoriteten (76 %) av de arbetsdagar som församlingsprästerna använde till utbildningar bestod av avläggande av pastorexamina och deltagande i prästerskapets dagar.

Majoriteten (75 %) av de arbetsdagar som diakoner, ungdomsarbetsledare och kantorer använde för utbildningar bestod av längre processaktiga utbildningar som anordnades av Kyrkans forsknings- och utbildningscentrum eller andra instanser.

Av de arbetsdagar som förvaltnings- och kontorsanställda använde för utbildning (sekreterare och sakkunniga) var drygt hälften utbildningar som ordnas av kyrkostyrelsen eller andra instanser och knappt hälften utbildningar som ordnas av Helsingfors kyrkliga samfällighet.

Av de arbetsdagar som fastighets- och kyrkoserviceanställda använde för utbildning (vaktmästare, värdinnor och specialyrkesmän) användes mer än hälften, 58 %, för deltagande i utbildningar som ordnas av Helsingfors kyrkliga samfällighet och för deltagande i utbildningar som ordnas av andra instanser användes 37 % av arbetsdagarna.

UTVECKLANDE AV LEDARSKAPSKOMPETENSEN

I Helsingfors kyrkliga samfällighet finns 24 chefer (kyrkoherdar och direktörer) och sammanlagt 146 närmaste chefer, varav 82 i församlingarna och 64 i gemensamma tjänster.

Totalt antal deltagare i evenemang	2023	2024	2025
Chefsnätverk, arbetsgivargrupp, behandling av resultat från 360-utvärderingen av ledningen eller helhetsresultat av personalenkät	964	991	1 002

Källa: Helsingfors kyrkliga samfällighet 2025

Personalavdelningen ordnar regelbundna möten (chefsnätverk och arbetsgivargrupper) för frågor som gäller ledning och personalledning. Utöver dessa ordnas årligen inskolning för nya chefer och 2025 var ämnena bl.a. chefs rättigheter och skyldigheter samt bedömningen av arbetsprestationen. Ledningens 360-utvärderingsenkät och personalenkät genomförs vartannat år turvis och 2025 genomfördes en personalenkät.

Chefer och närmaste chefer kan genomgå specialutbildning i längre ledarskap (JOK 50 sp.) som ordnas av kyrkans forsknings- och utbildningscentral. Delen Ledare i kyrkan (20 sp) som är en del av specialutbildningen att leda kyrkan har hittills utförts av 86 % av församlingarnas närmaste chefer. Specialyrkesexamen i ledning och företagsledning (1,5 år) har avlagts av 36 % av både församlingarnas och samfällighetens närmaste chefer. 8 arbetsledare inom begravningsplatser och 2 vaktmästare, som alla verkar i chefsuppdrag har slutfört examen i närchefsarbete.



Arbetshandledningen i Helsingfors kyrkliga samfällighet baserar sig på Suomen työnohjaajat ry:s (STOry) definition och etiska anvisningar samt på riktlinjerna för arbetshandledningen inom den evangelisk-lutherska kyrkan i Finland. Är en mål-inriktad, konfidentiell och avtalsbaserad yrkesvägledning som tar upp frågor, erfarenheter och känslor i samband med arbetet, arbetsgemenskapen, verksamhetsmiljön och ledarskap med hjälp av en utbildad arbetshandledare.

Kyrkans arbetshandledningen är samordnad av stiftens och är gratis handledning för kyrkans och kristna organisationers anställda. Den bygger på samarbete över geografiska gränser, vilket innebär att den etiska principen om tillräckligt avstånd till den som handleds förverkligas.

Arbetshandledningen är en central del av kompetensutvecklingen för personalen i Helsingfors kyrkliga samfällighet, av att stöda arbetshälsan och säkerställa arbetets kvalitet. Arbetshandledningen stöder arbetstagarna, cheferna och enheterna i arbetets förändringar, förhållningssättet av den grundläggande uppgiften samt stärkandet av den yrkesmässiga identiteten. Samtidigt fungerar den som en del av det förebyggande arbetarskyddet och stödstrukturen för ork i arbetet.

I Helsingfors kyrkliga samfällighet hade hela personalen oberoende av yrke möjlighet att få individuell och/eller gruppbaserad handledning med chefens samtycke. Också de som utförde krävande frivilliga uppgifter fick stöd genom arbetshandledning. Arbetshandledningen genomfördes som handledning för enskilda personer, grupper och enheter. Det var kort- eller långvarigt, förverkligades i på plats eller på distans och innehöll även handledning för specifika situationer eller i kriser.

Man sökte efter arbetshandledare i Helsingfors kyrkliga samfällighets eget nätverk för arbetshandledare, i kyrkans riksomfattande nätverk för arbetshandledare eller vid behov köpte man tjänsten av utomstående tjänsteleverantörer. En arbetshandledare vid personalavdelningen koordinerar på heltid verksamheten.

Under 2025 fungerade 50 STOry godkända arbetshandledare i Helsingfors kyrkliga samfällighet i olika uppgifter och tjänster. 51 utbildade arbetshandledare svarade på statistikenkäten, av dessa arbetade 13 i församlingarna och 29 i de gemensamma tjänsterna. Tre av de svarande hade inte gett arbetshandledning, 39 rapporterade att de varit arbetshandledare i kyrkan som en del av sitt övriga lönearbete, t.ex. diakoniarbetare eller präst.

I den individuella arbetshandledning som arbetshandledarna i Helsingfors kyrkliga samfällighet gav deltog 170 personer, och individuella arbetshandledning genomfördes totalt 1 048 gånger. Individuell arbetshandledning gällde särskilt anställda och aktörer utanför Helsingfors kyrkliga samfällighet. Utomstående som fick arbetshandledning var bland annat personer som arbetade på sjukhus och läroanstalter och som fick arbetshandledningstjänster som registrerats i samarbetsavtalen som en del av ett långsiktigt samarbete mellan kyrkan och olika organisationer. Dessutom fick anställda i andra församlingar och kyrkliga samfälligheter och i kristna organisationer arbetshandledning. På motsvarande sätt fick personalen vid HSRKY arbetshandledning av kyrkan utanför den egna samfälligheten.

Grupparbetshandledning genomfördes av arbetshandledarna i Helsingfors kyrkliga samfällighet i sammanlagt 41 grupper. I grupparbetshandledningen deltog 248 personer och man ordnade 212 träffar för grupparbetshandledningen.

Den individuella arbetshandledningen har återgått till 2023 års nivå, enligt arbetshandledarnas uppgifter. Deltagandet i grupparbetshandledningen har minskat under den granskningen på tre år, med undantag för frivilliga grupper där en ökning sker. I församlingarna och i de gemensamma

tjänsterna var det nödvändigt att förkorta arbetshandledningsprocessernas längd och minska den arbetstid som användes för arbetshandledningen. Samtidigt utnyttjades färdigheterna hos dem som utbildats som handledare till exempel i chefsuppgifter inom den egna församlingen/enheten utan att ansluta sig till kyrkans arbetshandledningssystem.

På den riksomfattande arbetshandledningsdagen 28.1.2025 erbjöds personalen pop up-arbets- handledning via Teams och i januari publicerades en tredelad artikelserie om arbetshandledning på Sinfo, samfällighetens intranät.

För arbetshandledarna i Helsingfors kyrkliga samfällighet ordnades utbildningstillfällen med te- mana Gränssnitten för arbetshandledning och terapi, Artificiell intelligens i arbetshandledningens tjänst, Medling i organisationen som arbetshandledares förmåga samt Rekommendation om ar- betssättet för arbetsgivargruppens arbetshandledning. Nätverksevenemangen genomfördes i sam- arbete mellan tre stift - Helsingfors, Esbo och Borgå. En träff på plats som varade en hel dag ordna- des i maj i Berghälls församlingssal med temat: Förändringar i kyrkans arbete - dess inverkan på ledningen av det egna arbetet och för arbetshandledningens mål, metoder och innehåll. Vid di- stansmötet i november diskuterades mångfalden av medlemmar i arbetsgruppen.

Arbetshandledning för arbetshandledningen (toto) startades genom att samla kamratgrupper i samarbete med Helsingfors, Esbo, Borgå och Lappo stift.

Tabell: Deltagare i arbetshandledningen samt ordnad arbetshandledning

HSRKY:s arbetshandledares statistik	2023 (n 41)	2024 (n 44)	2025 (n 42)
Totalt antal personer som deltagit i individuell arbetshandledning	168	243	170
anställda	81	96	83
chefer	11	17	11
frivilliga	13	10	16
utomstående	63	120	60
Totalt antal individuella arbetshandledningar	1075	1258	1048
för arbetstagare	570	556	500
för chefer	73	109	93
för frivilliga	22	24	21
för utomstående	410	569	434
Arbetshandledningsgrupper totalt	43	53	41
för arbetstagare	12	23	14
för chefer	0	0	1
för frivilliga	8	4	7
för utomstående	23	26	19
Totalt antal personer som deltagit i gruppar- betshandledningen	401	280	248
anställda	171	89	69
chefer	0	0	2
frivilliga	42	26	50
utomstående	188	165	127
Totalt antal grupparbetshandledningar	276	303	212
arbetstagarnas	72	119	80
chefernas	0	0	5

de frivilligas	51	27	38
för utomstående	153	157	89

Källa: Helsingfors kyrkliga samfällighet 2025

III VÄLBEFINNANDE



90 %

År 2025 genomfördes en omfattande enkät om **personalens arbetshälsa**. Motsvarande enkät har genomförts åren 2021 och 2023. Enligt enkäten verkar personalens arbetshälsa ha förbättrats jämfört med tidpunkten för den föregående enkäten. Att arbetet är betydelsefullt anses vara en särskild resurs i arbetet. 90 % av de anställda tycker att arbetet är betydelsefullt. I likhet med tidigare enkäter upplevde man att det som positivast påverkar arbetshälsan är arbetet den

närmaste chefen gör. 85 % av de tillfrågade upplever att det råder en förtroendefull atmosfär mellan hen och den närmaste chefen.

Arbetsuppgiften och de egna resurserna ses positivt. Personalen upplever att man kan använda sina egna kunskaper och färdigheter mångsidigt i arbetet och att arbetet erbjuder möjligheten till professionell utveckling. Över 70 % upplever att de har resurser att möta förändringar och utmaningar i arbetet. Känslan av brådska i arbetet har minskat jämfört med förra enkäten.

Även om resultaten har förbättrats sedan förra enkäten är man mest missnöjd hos oss med ledningen av hela organisationen, dess öppenhet och överhuvudtaget med arbetsgivarens verksamhet. Också insamlingen och utnyttjandet av klientuppgifter har enligt personalens uppfattning inte genomförts på bästa sätt.

Personalenkäten är en del av den process som stöder arbetshälsan i Helsingfors kyrkliga samfällighet. Utifrån resultaten av enkäten gör man upp en utvecklingsplan för organisationen, som antecknas i ekonomi- och verksamhetsplanen och dess genomförande följs upp i verksamhetsberättelsen.

BEDÖMNING AV GENOMFÖRANDET AV DE ÅTGÄRDER SOM INGÅR I JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLANEN

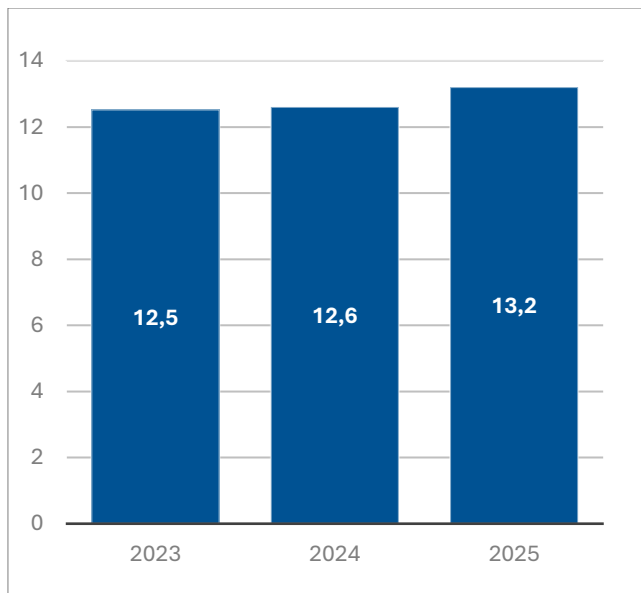
Åtgärderna har främjats, men en del av de åtgärder som planerats för år 2025 övergick till följande år (uppdatering av språkstadgan) och en del genomfördes delvis och man kommer fortsätta förverkliga dem. Lyft bland de åtgärder som vidtagits under 2025 är: Utbudet i webbutbildningen Att stärka likabehandlingen av regnbågspersoner för hela personalen, en tavla för likvärdigt chefsarbete och utarbetande av ett språkprogram för de gemensamma tjänsterna.

En närmare beskrivning av åtgärderna i bilaga 1.

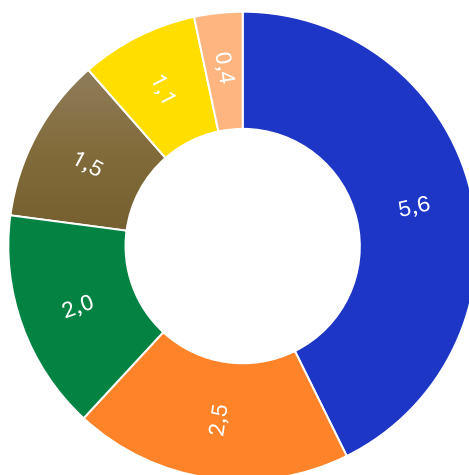
SJUKFRÅNVARO

Antalet sjukfrånvaro har ökat. Bland de största diagnosklasserna är övriga (med egen anmälan och oklassificerade) och mental hälsa. Antalet frånvaron på basis av mental hälsa minskade jämfört med året innan. Däremot ökade antalet frånvaron på grund av sjukdomar i stöd- och rörelseorganen. Den största ökningen förekom vid oklassificerad frånvaro och vid andra diagnoser.

Tabell: Sjukfrånvaro/årsverke under en jämförelseperiod på tre år



Källa: Helsingfors kyrkliga samfällighet 2025



- Muut (Omailmoitteiset, luokittelemattomat)
- Mielenterveyden häiriöt
- Infektiot
- Tuki- ja liikuntaelin sairaudet
- Tapaturmat
- Verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet

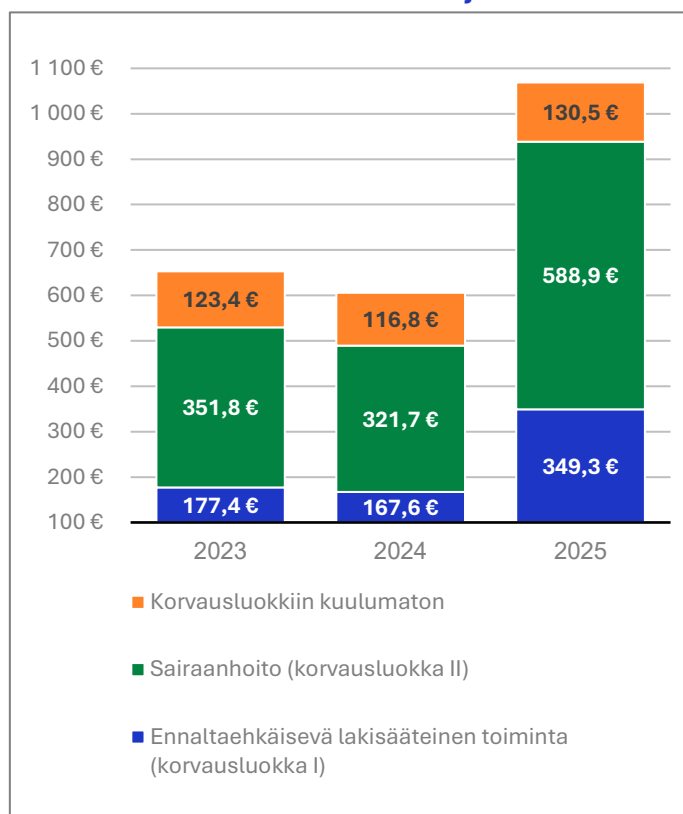
Tabell: Sjukfrånvaro dag/årsverke per diagnosklass

Helsingfors kyrkliga samfällighets företagshälsovårdstjänster konkurrensutsattas i slutet av 2024 och samarbetet med den nya serviceproducenten Pihlajalinna lääkäriskeskukset Oy inleddes 1.4.2025. Målsättningen för konkurrensutsättningen var att stärka samfällighetens möjligheter att styra upp arbetsförmågan för att på så sätt sänka kostnaderna för arbetsoförmåga. I praktiken innebär detta att företagshälsovården ska fokusera mer på förebyggande insatser, effektivare identifierar eventuella arbetsförmågerisker och i tid vidtar åtgärder på rätt nivå för att minska sjukfrånvaron. Inom ramen för det nya avtalet ändrades utbudet av företagshälsovårdstjänster så att det stöder ovan nämnda mål. Användningen av specialistläkartjänster ändrades från den schematiska

modellen på en (1) gån i året till mer flexibelt för att stöda en snabb lösning av problem med arbetsförmågan enligt företagsläkarens bedömning. Specialistläkarbesök kan i fortsättningen vara 1–2/problem med arbetsförmåga. Behandling av långtidssjukdomar, till exempel uppföljning av diabetes, inkluderades i företagshälsovårdens avtal till den del vården stöder upprätthållandet av arbetsförmågan. Huvudansvaret vid behandling av långvariga sjukdomar ligger fortfarande hos den offentliga hälsovården.

Vissa ändringar gjordes i undersökningsrestriktionerna enligt det tidigare avtalet, bl.a. när det gäller ultraljudsundersökningar avskaffades undersökningsgränserna och magnetundersökningar tillåts med remiss från en företagshälsovårdsläkare i samband med undersökningar av problem med arbetsförmåga. Det är dock viktigt att alla undersökningar bygger på en tydlig behovsorienterad grund och att företagshälsosamarbetet har en central roll i att säkerställa kvaliteten på innehåll och processer.

Tabell: Kostnad för hälso- och sjukvård € / årsverke

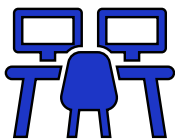


Källa: Suomen Terveystalo Oy,
Pihlajalinna lääkärikeskukset Oy 2025

Kostnaderna för företagshälsovården var betydligt högre jämfört med föregående år. Kostnaderna för 2025 uppgick till 1 111 710,73 euro (direkta kostnader för företagshälsovården, inte t.ex. administrativa kostnader i motsats till vad som anges i personalinvesteringssiffrorna). Ökningen av kostnaderna beror på att prisnivån inom hälso- och sjukvården har stigit. Dessutom har den ny aktören för företagshälsovård varit tvungen att använda resursen för att bekanta sig med organisationen och enskilda arbetstagares situation. Kostnaderna ökade också på grund av att man hamnade köpa tjänster av företagshälsovårdsaktören efter att avtalet löpte till icke-konkurrensutsatta priser (januari–mars 2025). Som beskrivs ovan utökades utbudet av tjänster. Synvinkeln är att helhetskostnaderna för arbetsförmåga, så genom en satsning på företagshälsovård kan man göra inbesparingar i andra kostnader för arbetsförmåga, t.ex. i kostnader gällande sjukfrånvaro.

Under de kommande åren kommer kostnaderna att stabiliseras till 600 euro/årsverke enligt definitionen i konkurrensutsättningen. Företagshälsovårdens tjänster leds nu närmare i den styrgrupp som samfälligheten lotsar. Innehållet i avtalet ska regelbundet utvärderas och vid behov ändras.

ANTALET OLYCKSFALL I ARBETET VAR PÅ SAMMA NIVÅ SOM FÖREGÅENDE ÅR



73 %
på arbets-
platsen

De flesta **olycksfall i arbetet** inträffar på arbetsplatsen. Andelen olycksfall under arbetsresan var 27 % av alla olycksfall. Den största orsaken till skadorna (38 olyckor) var olika gångar, ytor, mark, hinder, det vill säga de flesta olyckor inträffar när man rör på sig.

Antalet dagar man är arbetsoförmögen till följd av olycksfall minskade avsevärt och ersättningsbeloppet är också betydligt lägre än året innan (år 2024 218 945 euro och år 2025 109 120 euro). År 2025 har alltså skador man fått i olycksfall varit lindrigare än år 2024.

För att främja arbetssäkerheten 2025 utarbetades ett arbetsprogram för arbetarskyddet för åren 2026–2028. Som mål skrev man en trygg arbetsmiljö och ledning som främjar personalens välmående samt organisationskultur. I planen skrev man schemalagda åtgärder för att uppnå dessa mål.



Källa: LähiTapiola 2025

IV KOSTNADER FÖR ARBETSKRAFT OCH PERSONALINVESTERINGAR

Tabell: Arbetskraftskostnader totalt och andel av skatteintäkterna

Personalkostnader	2025	2 024	2023	Förändring år 2024
Löner för arbetstiden	48 878 936	46 246 144	44 953 541	2 632 792
<i>varav Gravskötsselfondens andel</i>	<i>2 751 965</i>	<i>2 717 815</i>	<i>2 601 823</i>	<i>34 150</i>
Arvoden	1 468 281	1 355 179	1 357 377	113 102
<i>varav Gravskötsselfondens andel</i>	<i>2 520</i>	<i>2 866</i>	<i>3 854</i>	<i>-346</i>
Periodiserade löner	96 052	76 476	229 333	19 576
<i>varav Gravskötsselfondens andel</i>	<i>13 110</i>	<i>19 132</i>	<i>1 002</i>	<i>-6 022</i>
Arvoden för förtroendeuppdrag	486 213	445 753	459 518	40 460
Löner och arvoden totalt €	50 929 482	48 123 552	46 999 769	2 805 930
<i>varav Gravskötsselfondens andel</i>	<i>2 767 595</i>	<i>2 739 813</i>	<i>2 606 679</i>	<i>27 782</i>
<i>varav löner för frånvaro på grund av hälsa</i>	<i>1 404 824</i>	<i>1 202 465</i>	<i>1 120 334</i>	<i>202 359</i>
<i>varav familjeledigheters löner</i>	<i>141 941</i>	<i>106 569</i>	<i>131 789</i>	<i>35 372</i>
<i>varav löner för övrig frånvaro</i>	<i>6 590</i>	<i>3 573</i>	<i>10 615</i>	<i>3 017</i>
Pensionskostnader	10 521 860	9 943 244	9 635 385	578 616
<i>varav Gravskötsselfondens andel</i>	<i>582 268</i>	<i>581 311</i>	<i>551 789</i>	<i>957</i>
Övriga personalbikostnader	1 492 177	1 150 000	1 829 794	342 177
<i>varav Gravskötsselfondens andel</i>	<i>84 377</i>	<i>73 844</i>	<i>104 899</i>	<i>10 533</i>
Personalbikostnader totalt €	12 014 037	11 093 244	11 465 179	920 793
<i>varav Gravskötsselfondens andel</i>	<i>666 645</i>	<i>655 155</i>	<i>656 688</i>	<i>11 490</i>
Sjukförsäkringsersättningar	361 964	320 679	331 702	41 285
Olycksfallersättningar	60 302	33 081	15 663	27 221
Rehabiliteringspenning	8 106	15 016	13 276	-6 910
Lönesubvention	251 116	146 235	114 932	104 881
Ersättning från företagshälsovården, <i>uppskattning</i>	279 294	236 898	243 769	42 396
Ersättningar för läroavtalsutbildning	13 110	29 655	7 752	-16 545
Övriga utbildningsersättningar från sysselsättningsfonden, <i>uppskattning</i>	42 000	38 831	36 386	3 169
Övriga justeringar av personalkostnaderna	-39 855	28 024	19 632	-67 879
Korrigeringsposter för personalkostnader totalt €	976 037	848 419	783 112	127 618
Rese-, inkvarterings- och bespisningskostnader	618 041	564 933	573 745	53 108
Utbildningstjänster personal	591 856	461 828	462 092	130 028
Företagshälsovården	1 043 628	691 970	643 543	351 658
Arbetsplatsbespisning (arbetsgivarens andel)	93 273	84 102	61 519	-4 844
Välståndsförmån	81 893	96 446	63 667	-14 553
Arbetsreseförmån	428 424			498 025
Skyddskläder	176 411	140 069	108 962	36 342
Övriga kostnader totalt €	3 033 526	2 039 348	1 913 528	1 049 764
Arbetskraftskostnader totalt €	65 001 008	60 407 725	59 595 364	4 648 869
Personalutgifternas andel av skatteintäkterna (%)				
Skatteintäkter €	93 384 369	90 996 979	94 515 850	2 387 390
Arbetskraftskostnadernas andel av skatteintäkterna (%)	69,6	66,4	63,1	3,2 %

Direkta personalkostnaders (löner, arvoden och bikostnader) andel av skatteintäkterna (%)	67,4	65,1	61,9	2,3 %
---	------	------	------	-------

V LEDNING

Samfällighetens direktör	Juha Rintamäki	
Förvaltningsdirektör	Juha Silander	
Personaldirektör	Riitta Kajander	
Fastighetsdirektör	Osmo Rasimus	
Direktör för gemensamt församlingsarbete	Stefan Forsén	
Haagan seurakunta	Mari Mattson	
Herttoniemen seurakunta	Minnamari Helaseppä	
Johannes församling	Johan Westerlund	
Kallion seurakunta	Riikka Reina	
Kannelmäen seurakunta	Virpi Koskinen	
Lauttasaaren seurakunta	Kalle Kuusniemi	
Malmin seurakunta	Elina Perttilä	
Matteus församling	Patricia Högnabba	
Mikaelin seurakunta	Jukka Pakarinen Piia Kontio	t.o.m. 31.8.2025 tf. från 1.9.2025
Munkkiniemen seurakunta	Päivi Vähäkangas	
Oulunkylän seurakunta	Ulla Kosonen	
Paavalin seurakunta	Kari Kanala	
Pakilan seurakunta	Tiia Valve-Tuovinen	
Petrus församling	Pia Kummel-Myrskog (tf.)	
Pitäjänmäen seurakunta	Maika Vuori	
Roihuvuoren seurakunta	Timo Pekka Kaskinen	
Tuomiokirkkoseurakunta	Marja Heltelä Mari Auvinen	tjänstledighet tf. från 1.1.2025
Töölön seurakunta	Hilkka Niemistö	
Vuosaaren seurakunta	Jussi Mäkelä	

BILAGA 1: BEDÖMNING AV GENOMFÖRANDET AV ÅTGÄRDERNA I JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLANEN

Mål	Åtgärder	Schemaläggning	Situationen
Personalstrukturen är balanserad och varierad.	Främjande av ett könsneutralt språk (beteckningar).	Kontinuerlig	I samfälligheten övergick man till att använda kyrkans gemensamma personuppgiftssystem 2025 som en del av den övergripande kyrkliga lösningen. I detta sammanhang gick man igenom de beteckningar som var i bruk och avlägsnade könsrelaterade beteckningar (utom kyrkoherdeväntar på en lösning på helhetskyrkans nivå).
Personalstrukturen är balanserad och varierad.	Kartlägga möjligheterna att utvidga den officiella könsklassificeringen på systemnivå.	2025	I samfälligheten övergick man till att använda kyrkans gemensamma personuppgiftssystem 2025 som en del av den övergripande kyrkliga lösningen. I samband med detta gick man igenom koderna. I denna lösning fick man inte tillstånd en ändring i könsklassificeringen.
Öppen, transparent och icke-diskriminerande rekrytering.	Det befintliga rekryteringssystemet möjliggör anonym rekrytering. I Helsingfors kyrkliga samfällighet används anonym rekrytering alltid då det är möjligt.	Kontinuerlig	Helsingfors kyrkliga samfällighet har ett rekryteringssystem som gör det möjligt att uppdatera språkstadgan så att den tar hänsyn till flerspråkighetens behov och anonym rekrytering. År 2025 användes anonym rekrytering vid sex rekryteringar av 90 rekryteringar.
Öppen, transparent och icke-diskriminerande rekrytering.	Uppdatera språkstadgan så att den tar hänsyn till flerspråkighetens behov.	2025	Språkstadgan kommer att uppdateras år 2026 och då beaktar man denna notering.
Instruktioner och handledningar för arbetstagar med olika bakgrund är effektiva, mångsidiga och flexibla.	Säkerställa möjligheten att använda svenska.	Kontinuerlig	Som åtgärd genomfördes bl.a. ett språkprogram för gemensamma tjänster som syftar till att främja och utveckla svenskspråkig verksamhet i samfälligheten både internt och externt.

Mål	Åtgärder	Schemaläggning	Situationen
Det finns lika möjligheter för alla att få tillgång till de utbildningar som krävs för att de anställda ska kunna avancera i karriären och utföra sina arbetsuppgifter.	Säkerställande av kompetensen inom personalplanering och utvecklingssamtal samt kommunikation.	Kontinuerlig	Kunskapen om personalplanering har främjats bl.a. vid möten inom chefsnätverket.
Det finns lika möjligheter för alla att få tillgång till de utbildningar som krävs för att de anställda ska kunna avancera i karriären och utföra sina arbetsuppgifter.	Förstärkning av chefernas ledarkompetens.	2025	Ledarkompetensen hos cheferna utvecklas genom att erbjuda ledarskapsutbildning. Detta beskrivs i avsnittet om kompetensutveckling i personalberättelsen.
En transparent, icke-diskriminerande och rättvis helhet för belöning.	Utveckling av förmännens kompetens i fråga om belöningar och information om belöningar.	Kontinuerlig	Ersättningskompetensen har främjats bl.a. vid möten inom chefsnätverket.
En transparent, icke-diskriminerande och rättvis helhet för belöning.	Utveckling av lönesystem, införande av typuppdragsbilder och systematisk övervakning av lika lön	Kontinuerlig	Typbeskrivningarna för fostran har tagits i bruk.
Alla chefer har åtagit sig att främja en jämlik och likvärdig arbetskultur.	I chefsnätverken lyfts jämställdhets- och likabehandlingsfrågor upp till diskussion.	2025	I chefsnätverken har man tagit upp innehållet i utbildningen för likabehandling av regnbågspersoner. Under året gjordes det upp en tavla om jämställt chefsarbete med samarbetsparters (Helsingfors stad, KEVA) som presenterades för cheferna.
Alla chefer har åtagit sig att främja en jämlik och likvärdig arbetskultur.	På basis av personalenkäter bedöms ledningspraxisen och slutsatserna beaktas vid planeringen av ledarskapsutbildningen.	2025	Utbildningsutbudet år 2026 förbereddes av en sektorsövergripande grupp som kartlade nuläget och tog hänsyn till resultaten av personalenkäterna.
Det förekommer inga trakasserier eller diskriminering på arbetsplatsen-	Arbetsplatsens ledning (chefer) uttrycker tydligt sin negativa inställning till trakasserier och arbetsgivarens ansvar för att ingripa.	Kontinuerlig	Åtgärder för att förebygga trakasserier och diskriminering per arbetsenhet som vidtagits på basis av personalförfrågan. Samfällighetens ledning har uttryckt sin absoluta negativa inställning till alla trakasserier på arbetsplatsen, bl.a. under ledningens info.

Mål	Åtgärder	Schemaläggning	Situationen
Det förekommer inga trakasserier eller diskriminering på arbetsplatsen-	Utveckla processen för att hantera trakasserier. En instruktion som stöd för att ingripa i osakligt bemötande utarbetas, och i den har man med fallspecifika exempel illustrerat hur den anställda och/eller chefen ska agera ifall man i organisationen noterar osakligt beteende. Man går igenom instruktionen tillsammans med alla i organisationen.	2025	Våren 2025 utarbetade personalavdelningen anvisningar för behandling av osaklig behandling och trakasserier i lägerarbete. Den bredare riktlinjen för hantering av osakligt beteende på arbetsplatsen överfördes till år 2026.
Alla har trygga och hälsosamma arbetsförhållanden och lämplig arbetsutrustning.	I mån av möjlighet främjar man att alla har lämpliga arbetsutrymmen och arbetsredskap. Man stöder både den fysiska och psykiska orken i arbetet. Man kontrollerar hur ansträngande arbetet är och ser till att det finns tillräckliga personresurser. Kontinuerlig riskbedömning och inspektion av arbetsutrymmen.	Kontinuerlig	Riskbedömningen sker i ett elektroniskt system. Situationen följs hela tiden upp. Fem arbetsplatsutredningar gjordes med företagshälsovården år 2025. År 2025 gjordes en personalenkät för att kartlägga arbetshälsan och resultaten av denna gjorde det möjligt att utarbeta utvecklingsplaner för arbetsplatsen.
Organisationens interna kommunikation är öppen, funktionell och når alla anställda. Personalen är medveten om organisationens engagemang för att främja likabehandling.	Att utveckla den interna kommunikationen så att informationen är lättare att hitta.	Kontinuerlig	Intranätet, alltså Sinfo, har utvecklats ytterligare under 2025. Plattformen Teams har tagits i bruk på ett effektivare sätt.
Organisationens interna kommunikation är öppen, funktionell och når alla anställda. Personalen är medveten om organisationens engagemang för att främja likabehandling.	Kommunikation enligt god ämbetsspråk och klarspråk	Kontinuerlig	Språkstadgan kommer att uppdateras år 2026 och då beaktar man denna notering.