

Samfällighetens personalberättelse för år 2025

Gemensamma kyrkofullmäktige 17.6.2026
6/00.01.01/2026

Beslutsförslag

Gemensamma kyrkofullmäktige godkänner personalberättelsen för Helsingfors kyrkliga samfällighet 2025 som finns som bilaga.

Behandling

Beslut

Yhteinen kirkkoneuvosto 23.04.2026 § 136

Föredragande Ställf. samfällighetens direktör Forsén Stefan

Beslutsförslag

Gemensamma kyrkorådet beslutar föreslå att gemensamma kyrkofullmäktige godkänner personalberättelsen för Helsingfors kyrkliga samfällighet 2025 som finns som bilaga.

Behandling

Under handläggningen fördes ett anförande.

Beslut

Beslutsförslaget godkändes.

Redogörelse

Bakgrund

Som bilaga till bokslutet och verksamhetsberättelsen utarbetas årligen en personalberättelse. Personalberättelsen ger en översikt av det gångna året ur ett personalperspektiv och ger närmare information om hur personalstrukturen utvecklats. Vi redogör för personalens kompetensutveckling, arbetshandledningen och välbefinnandet. Dessutom specificeras personalkostnaderna.

Centrala nyckeltal och iakttagelser som beskriver personalstyrkan

Då man granskat antalet anställda och personalens art är personalberättelsen för år 2025 i Helsingfors kyrkliga samfällighet mycket jämförbar med personalberättelsen för år 2024. Fortfarande är ca 70 % av våra anställda kvinnor och 30 % män, och redan för tredje året i rad är också medelåldern för vår personal densamma, 49 år.

I stället för den minskning i personalen som skett under flera år vände den totala personalstyrkan något oväntat uppåt år 2025. Ökningen i jämförelse med ett år sedan var 21 personer, vilket innebär en ökning med ca 4 %. Ökningen skedde särskilt i församlingarna och i antalet visstidsanställningar. Något mindre än en femtedel av personalen hade visstidsanställning, 19,5%, totalt 196 personer. Ökningen av visstidsanställningarna förklaras inte bara av vikariat och skötseln av

uppgifter visstid, utan också av olika projekt och nya pilotprojekt. Den största enskilda ökningen av antalet anställda skedde i Tuomiokirkkoseurakunta, där ökningen under året var 5,8 årsverken.

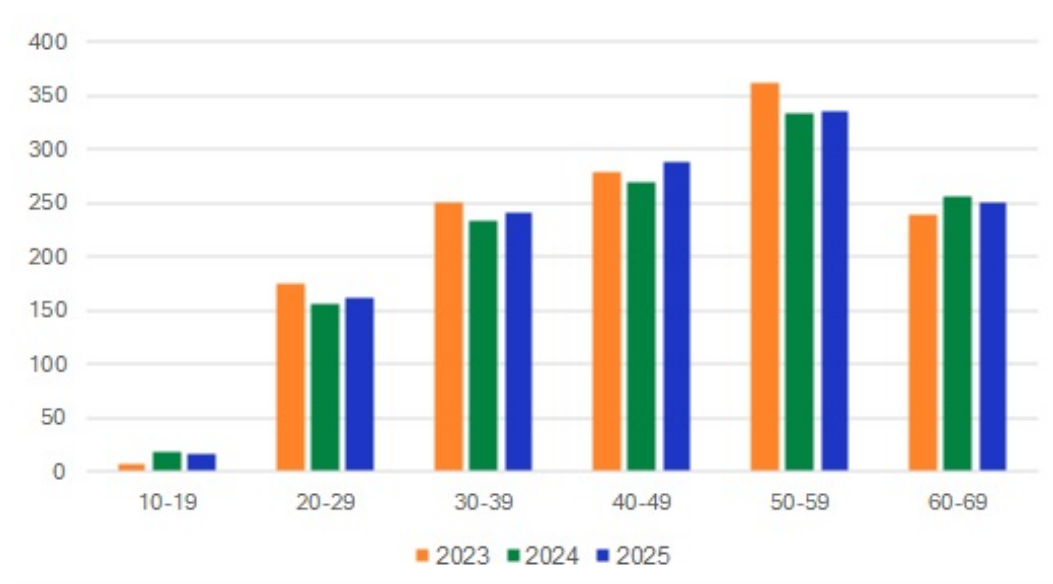
Personalstrukturens utveckling

Med tanke på besluten om arbetsfördelningen och den långsiktiga personalplaneringen är ökningen av antalet anställda dock en tillfällig kuriositet. I beslutet om arbetsfördelningen mellan församlingar och gemensamma tjänster anges att serviceverksamheten inom gemensamma tjänster senast 2030 kommer att minska med 63 årsverken jämfört med nivån år 2023. Under berättelseåret inleddes en omfattande, bindande personalplan för de gemensamma tjänsterna. Dessa bindande personalplaner ska under våren 2026 behandlas i gemensamma kyrkorådet och fastställas. De kommande årens stora pensioneringar kommer att göra det möjligt att minska ett så stort antal anställda på ett kontrollerat sätt, men samtidigt förplikta arbetsgivaren att noggrant planera och hålla fast vid överenskomna frågor.

När det gäller granskningar per personalgrupp skedde inga större förändringar jämfört med året innan. Mest förändringar skedde dock bland kyrkomusikerna vars antal ökade med 8 personer jämfört med året innan.

Sett till åldersgrupp är den högsta åldersgruppen 50–59 år. Kyrkans pensionsförsäkrare KEVA:s statistik visar att pensioneringen av kyrkans anställda är störst inom den offentliga sektorn. Omkring 40 % av de största yrkesgrupperna inom kyrkan, prästerna, diakonerna och barnklubsledarna går i pension under de närmaste tio åren. Pensioneringen av fastighetstjänsternas anställda och sekreterare uppgår till över 50 %. ([Pensioneringstakten i den offentliga sektorn är fortsatt snabb - Keva](#)).

Grafen nedan berättar om de senaste tre årens utveckling av personalstyrkan enligt åldersgrupp.



Lähde: Kirkon tilastot 2025

Kyrkans arbete är starkt kvinnligt. I hela Finland är redan omkring 72 % av kyrkans anställda kvinnor, medan andelen kvinnor i Helsingfors är 70 %. Däremot är andelen kvinnliga kyrkoherdar i Helsingfors till och med 73 % medan motsvarande siffra i resten av landet bara är cirka 33,5 %. I likhet med tidigare år var diakoni (94,5 %), småbarnspedagogik (89 %) och förvaltning (77 %) kvinnodominerade branscher.

Den klart mansdominerade uppgiftsgruppen är kyrkogårdsarbetarna, varav 69 % är män.

Satsningar på arbetsgivarens konkurrenskraft

Även i Helsingfors finns det redan för uppgiftsspecifika rekryteringssvårigheter, särskilt vid rekryteringen av svenskspråkiga personer som genomgått specialutbildning inom kyrkan, men tills vidare har Helsingfors arbetsgivaragningskraft bibehållits. En delorsak till detta kan anses vara den aktiva arbetsgivarpolitik som gjorts i Helsingfors kyrkliga samfällighet och som har gjort det möjligt för oss att utveckla vår arbetsgivar- och lönekonkurrenskraft.

Under det gångna året ökade personalkostnaderna med nästan 5 miljoner euro, av denna ökning var ökningen av lönekostnaderna cirka 3,7 miljoner euro. Vid sidan av arbetet med att systematiska utveckla lönesystemet har det under berättelseåret skett betydande reformer även i fråga om anställningsförmånerna. Den viktigaste av dessa är arbetsgivarens stöd för arbetspendling. De arbetstagare som från början av året varit anställda hos HSRKY i över fyra månader har rätt till arbetsgivarens arbetsresestöd till ett värde av $\frac{3}{4}$ av värdet av en AB-biljett inom HRT-området. Det årliga värdet av stödet för arbetsresor är cirka 650 euro. Man möjliggjorde även anskaffning av tjänstecykel, som varit efterlängtat, men ivern för att ta i bruk förmånen svalnade av lagändringen som avskaffade skatteförmånen. Både arbetsresestöd och tjänstecykel är också arbetsgivarens sätt att underlätta samordningen av personalens arbets- och privatliv, inklusive en betydande insats för att uppnå kolneutralitetsmålen.

Utvecklingen av löne- och belöningsystemen har genomförts inom den givna budgetramen. För närvarande utgör de direkta personalkostnaderna (löner, arvoden och bikostnader) 67,4 % av skatteintäkterna. Den ökning av lönekostnaderna som beror på kostnadsökningen, det förnyade systemet för prestationsbedömning och krävande uppgifter beräknas i någon mån vara snabbare än den kostnadsbesparing som föranleds av de befattningar som frigörs genom pensionering. Genomförandet och uppföljningen av en konsekvent löne- och belöningspolitik samt en systematisk personalplanering kommer därför att vara avgörande för att hålla ekonomin i balans.

Kompetens är en investering i arbetshälsa och ofta även i arbetarskydd

Kyrkan är traditionellt en mycket utbildningspositiv organisation och detta återspeglas också i nyckeltalen för kompetensutveckling. En snabbt föränderlig verksamhetsmiljö och ökande krav på sakkunskap återspeglas också i dessa satsningar. Ett praktiskt exempel på ökade kompetenskrav är t.ex. arbetsgivarens olika ansvar för säkerheten i verksamheten. Under det gångna året förnyade och systematiserade man utbildningar gällande personalens säkerhet inom första hjälpen och verksamheten. På begravningsplatserna fortsatte man genomföra utbildningen för säkerhetskort. I synnerhet för dem som utför lägerarbete har man dessutom ordnat kursen Pysytään pinnalla, som utbildar i sim- och livräddningsfärdigheter

De som är verksamma i kundservicesituationer har under en längre tid erbjudits utbildning inför olika hot- och våldssituationer. Under det gångna året medförde Alfa-PVP, som snabbt hade dykt upp i staden, nya kompetensbehov som man har sökt efter för att hitta lösningar av hög kvalitet.

Olika elektroniska inlärningsmiljöer har också blivit en viktig del av arbetsredskapen för att utveckla kompetensen i kyrkan. Storsatsningen under det gångna året var en kolneutralitetsutbildning för hela personalen, som blev klar i slutet av hösten.

Nyckeltal för kompetensutveckling 2023–2025

	2023	2 024	2 025
--	------	-------	-------

Investeringar i kompetensutveckling (€)	462 092	455 589	591 856
Arbets tid som använts för att utveckla kunnandet (tp=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

Under år 2025 övervägde man också enligt vilka principer man skulle ordna ett utbud av utbildningar för de gemensamma tjänsterna. Den årliga budgeten för HEPA:s interna utbud för utveckling är 120 000 €. Som ett resultat av arbetet koncentrerades huvudinnehållet till fyra helheter som prioriteras när utvecklingsutbudet byggs:

- 1) **Lagstadgad utbildning:** Säkerhetskurser, dataskydd och datasäkerhet, arbetarskydd, likabehandling, KyrkTAK, förvaltningsjuridik m.m. obligatorisk utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren
- 2) **Träning som stöder gott ledarskap:** Träning för att leda arbetsförmåga, introduktion för nya chefer, nätverk som stöder gott ledarskap och utnyttjar kamratstöd (nätverk för chefer, arbetsgivargrupp)
- 3) **Strategiskt viktig utbildning:** Utbildning som hänför sig till de strategiskt viktiga kompetensområdena som stiger upp ur strategin Kyrkan i Helsingfors, t.ex. utbildningar som hänför sig till hållbar utveckling och kulturell mångfald
- 4) **Kompletterande utbildning per yrkesgrupp:** Utbildningar baserade på specialkunskande för olika yrkesgrupper, tema-/uppgiftsspecifika utbildningar, utbildningar som stöder utvecklingen av digital kompetens (programvara och system)

I och med kyrkostyrelsens samarbetsförhandlingar kommer utbudet av personalutbildningar att minska väsentligt. De olika grupperna har därför börjat fundera över vad förändringarna i praktiken innebär och vilka konsekvenser de kommer att ha på längre sikt. Den stora frågan är också hur den tidigare genomförda utbildningen ersätts och om det i församlingarna, samfälligheterna och stiftens finns tillräcklig gemensam vilja och syn att samarbeta.

Arbetsledning även vid brytningstider

En utbildningsform som avskaffats genom kyrkostyrelsens ändringsprocess är kyrkans arbetsledarutbildning. Arbetsledning är definitionsmässigt *"en målinriktad, konfidentiell och avtalsbaserad yrkesvägledning som tar upp frågor, erfarenheter och känslor i samband med arbetet, arbetsgemenskapen, verksamhetsmiljön och ledarskap tillsammans med en utbildad arbetshandledare"*.

Under det gångna året arbetade 50 arbetshandledare kvalificerade av STORY (Suomen työnohjaajat ry) vid HSRKY. Arbetshandledning är en stödform som personalen uppskattar för de som befinner sig i olika skeden av arbetslivet. Å andra sidan är arbetshandledningen i vissa yrken en viktig del av att klara av belastningen i arbetet och i att underhålla den yrkesutrustning som behövs i arbetet.

Arbetshandledning är typiskt den typ av kompetens/yrkesroll som utförs vid sidan av det egentliga tjänsteuppdraget. Traditionellt har arbetshandledning getts och erbjudits genom en solidarisk "talkoprincip". Redan under flera år har man kunnat se ett fenomen där en tröskel bildats för att erbjuda i synnerhet längre processer av arbetshandledning. Det egentliga huvudarbetet tar så mycket resurser att det blir allt svårare att hitta plats för det stöd som erbjuds vid sidan om. Å andra sidan

uppskattas arbetshandledarkompetensen mycket och ses som en del av gott chefskunnande/som en del av chefens arbetsredskap.

Kompetens i arbetshandledning kräver likt övrig kompetens att man använder och upprätthåller den. Under det gångna året begrundade man i arbetsgivargruppen för kyrkoherdar och avdelningsdirektörer hur vi på en bra nivå kunde bevara möjligheten att erbjuda arbetshandledning till behövande. Under arbetet gjorde man modeller för sätt med utgångsläget i kortare processer på cirka fem gånger varefter behovet av ytterligare arbetshandledning skulle utvärderas.

Som en fortsättning till arbetslistan för 2026 bereder man som bäst i samarbete med Helsingfors universitet ett utvärderingsverktyg för arbetshandledningen. Verktyget utarbetas som elevarbete av studerande inom programmet för tillämpad psykologi och organisationspsykologi.

Stora förändringar inom företagshälsovården

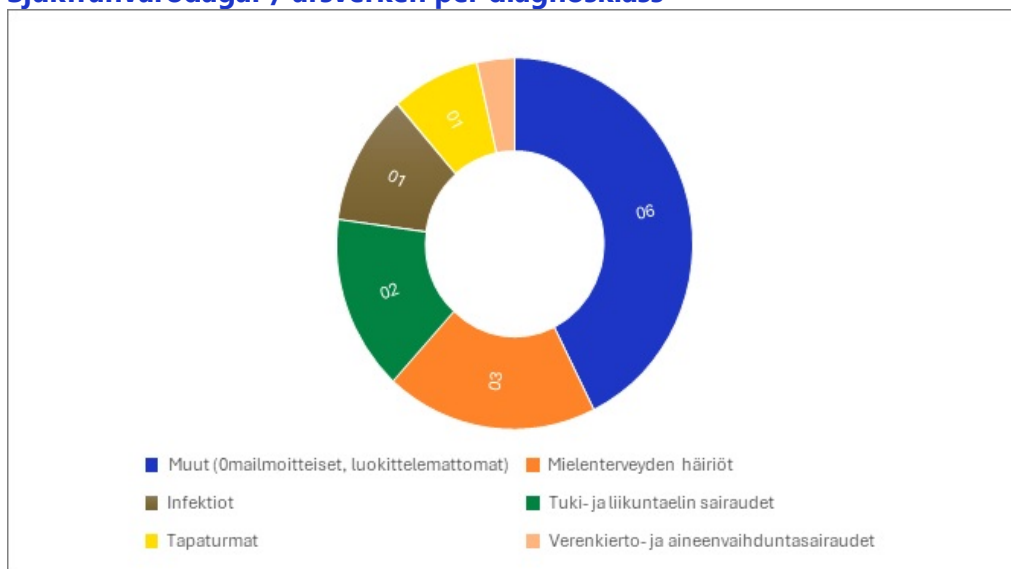
I april 2025 ändrades HSRKY:s tjänsteleverantör inom företagshälsovård i och med en konkurrensutsättning från Terveystalo till Pihlajalinna lääkäriskeskuset Oy. Ett kundförhållande som pågått i mer än tjugo år ändrades. Med tanke på projektets storlek var avståndet mellan beslutet om konkurrensutsättningen och tiden för kundinträde relativt kort, men med ett gott och flexibelt samarbete kan övergången uppskattas ha gått ganska bra.

Som stöd för konkurrensutsättningen användes sakkunskap från KOHO Consulting, som specialiserat sig på konkurrensutsättning och upphandling inom företagshälsovården. Vår pensionsförsäkrare Keva stödde detta med ett litet belopp. I konkurrensutsättningen försökte man fästa särskild uppmärksamhet vid att företagshälsovårdens tjänster skulle vara så förutsägbara och effektiva som möjligt. Samtidigt skärptes styrningsmodellen för företagshälsovårdens klientskap och strukturerna för samarbetet förnyades så att en strategisk styrgrupp för företagshälsovården byggdes ut vid sidan av det dagliga operativa samarbetet och en egen storkundsläkare utsågs till HSRKY. På samma sätt har man försökt fästa särskild uppmärksamhet vid företagshälsovårdens teams kontinuitet. Man försökte fatta beslut om utvidgning av tillhandahållandet av tjänster på ett kunskapsbaserat och strategiskt sätt för att säkerställa snabb tillgång till vård, särskilt i fråga om arbetsförmåga. Samtidigt ville man dock vara tydlig med vad som görs inom företagshälsovården och vad som i sin tur faller till den offentliga hälsovården. Nu, vid slutet av det första verksamhetsåret, kommer det att bedömas hur väl man har lyckats med detta mål.

Kostnaderna för företagshälsovården år 2025 blev exceptionellt höga. En del av orsaken till detta är Suomen Terveystalos prissättning för januari–mars 2025, då det gamla avtalet inte längre gällde och det nya avtalets Hansel DPS-konkurrensutsättning inte ännu kunde genomföras. När den nya tjänsteleverantören inleder sitt arbete innebär processen att bli kund en hel del arbetsplatsutredningar och samarbetsbyggande som bidrar till kostnaderna. I slutet av hösten fanns det också säsongsvariation i antalet anställda, vilket återspeglades i kostnaderna.

Antalet sjukfrånvarodagar ökade under det gångna året. De flesta sjukdagarna i diagnosklasserna bestod av självanmälda oklassificerade sjukfrånvarodagar och sjukdagar på basis av mental hälsa. Trots ökningen av de totala sjukdagarna är det glädjande att antalet sjukdagar på basis av mental hälsa (om har sjunkit i flera år) har fortsatt att minska. De nya folkhälsofenomen som uppkommit, ångestsyndrom och anpassningssvårigheter, syns även i vår statistik medan längre perioder av frånvaro på grund av depression har minskat och förkortats. I händelse av arbetsförmåga ökar belastningen på det fysiska arbetet.

Sjukfrånvarodagar / årsverken per diagnosklass



Arbetstillfredsställelsen i kyrkan på hög nivå

Enligt Kevas forskningsresultat från 2024–2025 har arbetshälsan och arbetstillfredsställelsen inom kyrkan utvecklats positivt och är på många håll högre än inom den offentliga sektorn. En särskild resursfaktor hur man upplever att arbetet har betydelse; mer än 90 % av kyrkans anställda upplever sitt arbete som viktigt och betydelsefullt ([Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2024](#)).

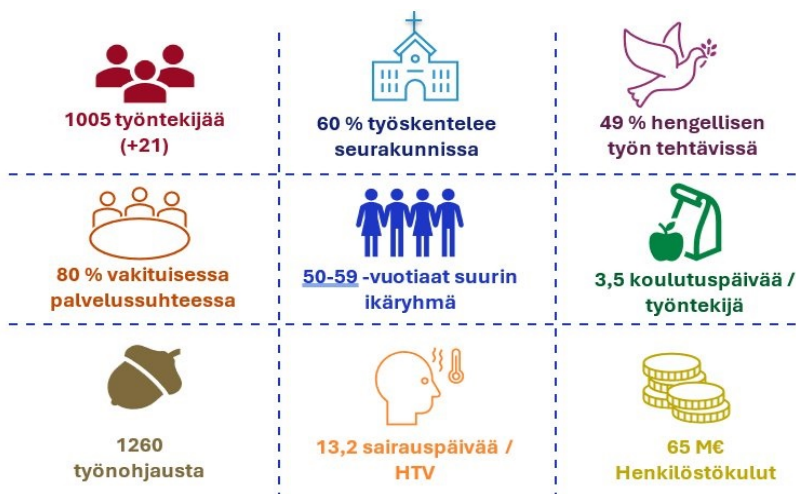
Denna utveckling har också varit konsekvent i Helsingfors kyrkliga samfällighet utifrån enkäter om personalens arbetstillfredsställelse. Även om utvecklingen har varit gynnsam finns det fortfarande mycket kvar att göra för att bli den bästa kyrkliga arbetsplatsen. På basis av personalenkäten bör särskild uppmärksamhet ägnas åt att leda hela organisationen, åt samstämmigheten i arbetsgivarens verksamhet och åt att utnyttja kundrespons.

Resultaten av den personalundersökning som genomfördes 2025 visade dock en genomgående god utveckling. I vissa arbetsenheter förekom det betydande språng och i andra var stegen mer återhållsamma. Personalenkätens del Arbetets smidighet i organisationen är en central indikator av denna utveckling. Målnivån är 4 (skala 1–5). Nästan hälften av församlingarna nådde redan detta resultat och flera enheter var redan ganska nära målet.

Rapportering av åtgärderna i jämställdhets- och likabehandlingsplanen, nytt innehåll i personalberättelsen

Att alla upplever att personalen behandlas lika är avgörande då man utvärderar arbetstillfredsställelsen och arbetstagarnas erfarenhet. Under de senaste åren har särskild uppmärksamhet ägnats åt jämställd och likabehandling av personalen, de strukturer och verksamhetsmodeller som stöder och säkerställer dem samt deras rapportering. Vid sidan av jämställdhet mellan könen har bredare jämställdhetsfrågor blivit en starkare del av vår vardag. Ett bra exempel på detta är KEVA:s, FPA:s och Helsingfors stads samarbetsnätverk för likabehandling, vilket resulterade i en tavla över jämlikt chefsarbete. I år har samarbetet med KEVA fortsatt och hösten 2026 planeras arbete och program för hela personalen inom detta tema. Man kommer också att ägna särskild uppmärksamhet åt olika aspekter av tillgänglighet under innevarande år.

Slutligen år 2025 i nötskal:



Konsekvens- och riskbedömning

Det är inte nödvändigt att göra en barnkonsekvensbedömning i ärendet.

Grunder för befogenhet

Förvaltningsstadgan 3 kap. 1 § 1 mom.

Förvaltningsstadgan 4 kap. 7 § punkterna 2 och 5

Kyrkolagen 3 kap. 10 §

Tilläggsuppgifter

HR-direktör Riita Kajander, riitta.kajander@evl.fi

Distribution

Personalavdelningen
Intern kommunikation