

Henkilöstöraportti 2025



SISÄLLYSLUETTELO

1	SAATTEEKSI	3
1.1	YLEISKATSAUS VUOTEEN 2025.....	3
2	HENKILÖSTÖÄ KUVAAT TUNNUSLUVUT	3
2.1	HENKILÖSTÖRAKENNE	3
2.2	PALKKAKUSTANNUKSET	4
3	HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI JA TERVEYS	5
3.1	YHTEISTYÖTOIMIKUNTA JÄSENET	5
3.2	YHTEISTYÖTOIMIKUNNAN TOIMINTA	5
3.3	SAIRASTAMINEN JA TYÖTERVEYSHUOLTO	6
3.4	HÄIRINTÄ JA MUU EPÄASIALLINEN KÄYTÖS	7
3.5	TYÖPAIKKASELVITYS	7
3.6	TYÖHYVINVOINTIKYSELY	8
4.	KAAVIOT JA TAULUKOT	9
4	YHTEENVETO JA TULEVAISUUDEN KEHITYSNÄKYMÄ	16

1 Saatteeksi

Tämä on 14. perättäinen henkilöstöraportti (henkilöstötilinpäätös) Kangasalan seurakunnassa. Henkilöstöraportti tehdään vuosittain tilinpäätöksen ja toimintakertomuksen lisäksi ja sen tavoitteena on antaa seurakunnan johdolle ja henkilöstölle tietoa päätöksenteon ja henkilöstön kehittämistyön pohjaksi.

Raportti on ollut koko sen olemassaolon hyvin pitkälti samanlainen, hyvin paljon lukuja raportoiva. Joitakin tilastoja on matkan varrella jäänyt pois, ja muutama sairastavuudesta kertova on lisätty. Tämä vuoden 2025 raportti on uudistettu siten, että kaikki kaaviot ja kuvat on siirretty dokumentin loppuun ja tietoja on analysoitu ja pohdittu enemmän.

1.1 Yleiskatsaus vuoteen 2025

Vaikka suomalaisessa työelämässä vuosi 2025 oli taloudellisesti ja työmarkkinoiden näkökulmasta epävarmuuden sävyttämä, Kangasalan seurakunnan henkilöstötilanne oli poikkeuksellisen vakaa ja myönteinen. Henkilöstömäärä pysyi täsmälleen samana kuin vuoden 2024 päättyessä, eikä yksikään vakituinen työntekijä jättänyt tehtävänsä vuoden aikana. Samalla seurakunta rekrytoi kahdeksan uutta työntekijää, joista osa oli jo ennestään määräaikaisina palvelleita ja vakainaistettiin. Kehitystä vei eteenpäin myös kirkon oma tekoälyprojekti, johon osallistui muutamia seurakunnan työntekijöitä ja jonka kautta henkilöstö pääsi osaksi valtakunnallista osaamisen uudistamista – linjassa laajemman suomalaisen työelämän teknologisoitumisen kanssa.

Henkilöstökustannukset nousivat vuoden aikana lähes 200 000 euroa, joista palkkojen ja sivukulujen osuus oli yli 160 000 euroa. Myös osaamisen kehittämiseen panostettiin: vuoden 2025 koulutuskustannukset ylittivät edellisvuoden yli 7000 eurolla, mikä on linjassa yleisen työelämäntrendin kanssa, jossa osaamisesta ja työkyvystä huolehtiminen korostuu. Henkilöstökulujen suhde verotuloihin nousi 58 prosenttiin, mikä on samaa tasoa kuin vuosina 2018–2019 ja selvästi korkeampi kuin vuoden 2022 notkahdus (50,32 %).

Työhyvinvoinnin edistäminen näkyi läpi vuoden konkreettisina tekoina. Työyhteisöpäivässä valmentaja Joni Jaakkola koulutti työntekijöitä palautumisesta, ja henkilöstölle tarjottiin mahdollisuuksia kokeilla erilaisia liikuntamuotoja. Lisäksi työajallisten työntekijöiden kanssa käytiin aktiivisesti keskusteluja etätömahdollisuuksista, mikä heijastaa yleistä työelämän kehitystä kohti joustavampia työnteon tapoja. Työhyvinvointikyselyn tulokset paranivat edelleen jo hyvältä tasolta, ja seurakunnan henkilöstö arvioi työhyvinvoinnin ja johtamisen osa-alueet selvästi paremmin kuin verrokkiseurakunnissa – merkki hyvästä, luottamuksellisesta ja toimivasta työyhteisöstä.

2 Henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut

2.1 Henkilöstörakenne

Kangasalan seurakunnan palveluksessa oli 31.12.2025 yhteensä 65 henkilöä, joista 60 palvelussuhdetta oli aktiivista. Vakituudessa palvelussuhteessa oli 60 henkilöä, joista kaksi oli osa-aikaisessa palvelussuhteessa. Työntekijöistä naisia oli 43 ja miehiä 22. Määräaikaisessa työsuhteissa työskenteli viisi henkilöä, joista neljä oli naisia. Yhtään vakituista työntekijää ei lopettanut raportointivuonna, sen sijaan seurakunnan

palveluksessa aloitti kahdeksan työntekijää. Kaikkiaan vuonna 2025 seurakunnan palveluksessa oli 126 henkilöä.

Seurakunnan ikäjakauman huippu on vuosissa 50 – 54. Ikäluokat 45 – 49 ja 60 – 64 ovat keskenään hyvin tasaiset. Näihin kolmeen ikäluokkaan 45 – 64 vuotta kuuluu 62% seurakunnan henkilöstöstä. Vuosien 2027 – 2031 aikana saavuttaa 64 vuoden iän yksitoista työntekijää. Kun samanaikaisesti alle 35 vuotiaiden osuus on ohuehko, tilanne voi johtaa osaajavajeeseen, ellei tähän kiinnitetä määrätietoisesti huomiota. Erityisesti tilanteeseen pitäisi kiinnittää huomiota niissä tehtävissä, joissa on ns. yksinosajia eli täysin samaa työtä tekevää ei ole. Huomionarvoista on myös se, että verrokiseurakunnissa on sama tilanne. Tämä pahimmillaan saattaa tarkoittaa kiihtyvää kilpailua työntekijöistä muutamien vuosien päästä.

Suurin yksittäinen työala oli edelleen kiinteistö- ja kirkonpalvelus ja pienin kirkkomuusikot. Kuitenkin kokonaisuutta tarkasteltaessa hengellisessä työssä työskenteli selkeä enemmistö, 60% seurakunnan henkilöstöstä.

Kirkon henkilöstössä on sekä työajallisia että työajattomia työntekijöitä. Noin kolmannes kirkon henkilöstöstä on työaikalain ulkopuolella. Meidän työntekijöistämme 37% on työajattomia. Työajattomiin hengellisen työn viranhaltijoihin ei sovelleta työaikaa, eikä heidän työaikaansa määritellä tunteina ja minuutteina, mutta heille on määritelty vapaapäivät ja periaatteet vapaapäivien siirrosta.

2.2 Palkkakustannukset

Vuonna 2025 henkilöstön palkkakulut olivat 3,015 M€, mikä on 7,6 % enemmän kuin vuonna 2024 (2,803 M€). Palkkakulujen kasvu muodostuu sekä omista palkkaratkaisuista, tehdyistä rakenteellisista muutoksista, että yleiskorotusten yhteisvaikutuksesta.

Vuonna 2024 toteutetut rakenteelliset ratkaisut – kuten uuden nuorisotyön viran perustaminen – nostivat palkkasumman pysyvää tasoa. Lisäksi vuoden 2024 palkkavertailujen perusteella korjattiin joidenkin työntekijäryhmien palkkoja vastaamaan paremmin tehtävien vaativuuksia ja markkinatilannetta. Näiden tarkistusten vuosikustannus on noin 48 000 euroa, ja ne näkyvät vuoden 2025 palkkoissa täysimääräisesti. Näiden muutosten osuus on noin 40 % koko kustannusten noususta, eli noin 80 000 euroa vuodessa.

Vuoden 2025 yleiskorotusten arvioitu vaikutus palkkakuluihin on noin 70 000 euroa. Yleiskorotus sisälsi sekä taulukkorotuksia, että paikallisen erän jakamisen.

Yhdessä tarkasteltuna nämä tekijät kuvaavat organisaation henkilöstörakenteen kehittymistä sekä palkkojen oikeudenmukaisuuden ja kilpailukyvyn vahvistamista päätösten mukaisesti. Kuten jo päätöksiä tehtäessä tiedettiin, kokonaisuuden tarkastelu osoittaa, miten henkilöstöön liittyvät ratkaisut näkyvät taloudessa vaiheittain useamman vuoden aikana.

Henkilöstökulut kokonaisuutena muodostuvat henkilöstön palkoista, muille maksettavista palkkiosta, näiden sivukuluista sekä muista henkilöstökustannuksista. Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista nousi 59,3 %:iin ja suhteessa verotuloihin 58,31%:iin. Kokonaisuutena tarkastellen henkilöstökustannusten kehityksen haluaisin kuitenkin todeta olleen vakaata ja maltillista.

Kustannusten hallintaa tarkasteltaessa on tärkeää tunnistaa, että seurakunnan toiminta on luonteeltaan henkilöstövaltaista. Toiminnan vaikuttavuus syntyy ensisijaisesti työntekijöiden osaamisesta, kohtaamisista ja työpanoksesta. Viihtyisä ympäristö ja pienet materiaalit, kuten tarjoilut tukevat tätä – mutta eivät korvaa sitä. Tästä näkökulmasta henkilöstökulujen suhteellisen korkea osuus toimintakuluista on myös toiminnan luonnetta kuvaava ja perusteltu ilmiö.

Kustannusten hallintaa ei siten voi perustaa ensisijaisesti palkkakustannusten pienentämiseen, esimerkiksi rekrytointien tai sijaisuuksien rajoittamiseen. Joillakin työaloilla henkilöstömäärä on jo valmiiksi pienempi kuin vastaavankokoisissa organisaatioissa, mikä näkyi myös henkilöstötyytyväisyydessä ja kuormituksen kokemuksessa. Liiallinen säästölinja voisi heikentää työhyvinvointia, lisätä sairauspoissaoloja ja vaihtuvuutta sekä pitkällä aikavälillä kasvattaa kustannuksia.

Taloudellisesti kestävää henkilöstöpolitiikkaa rakennetaan ensisijaisesti:

- työn organisoinnin ja työnjaon selkeydellä
- esihenkilötyön ja johtamisen laadulla
- osaamisen kehittämisellä ja työn sujumuudella
- työkyvyn ja jaksamisen tukemisella.

Näillä tekijöillä voidaan vaikuttaa työn tuottavuuteen, työurien pituuteen ja poissaolojen määrään ilman, että varsinaista perustehtävää heikennetään. Henkilöstökulujen hallinta tarkoittaa siten ennen kaikkea hyvin johdettua ja tarkoituksenmukaisesti käytettyä henkilöstöä, ei henkilöstön määrän mekaanista minimointia.

3 Henkilöstön hyvinvointi ja terveys

3.1 Yhteistyötoimikunta jäsenet

Työnantajan edustajat:

Viitala Markku, kirkkoherra

Lehtinen Sari, puheenjohtaja, henkilöstöpäällikkö, työsuojelupäällikkö, palkka-asiamies

Lehtola Henri, talousjohtaja, palkka-asiamies

Henkilöstön edustajat:

Heroja Jukka, pääluottamusmies, Juko ry

Lahtinen Heikki, pääluottamusmies, Kirkon alat ry.

Mäkelä Anu, luottamusmies, Kirkon alat ry.

Lahtinen Mari, työsuojeluvaltuutettu työajalliset

Kahra Antti, työsuojeluvaltuutettu työajattomat

3.2 Yhteistyötoimikunnan toiminta

Yhteistyötoimikunnan tärkeimpiä päätöksiä ja aiheita:

1. Työterveyshuollon toiminta ja suunnitelma

2. Hyvinvoinnin tukemin
3. Tilapäisen hoitovapaan pelisääntöjen uudistaminen
4. Työsuojeluvaalit
5. Huomautus ja varoituskäytännöt ohjeistus
6. Sukulaisuuden ja muiden läheisten sidonnaisuuksien huomioiminen rekrytoinnissa
7. Suoritusperusteisen palkanosan kehittäminen seurakunnassa
8. Työhyvinvointikyselyiden tulosten käsittely

Työsuojelukausi 2022 - 2025 päättyi. Yhteistyötoimikunta totesi kauden sujuneen hyvässä yhteishengessä. Yhteistyötoimikunta myös uudisti useita käytäntöjään kauden aikana, ja tämä koettiin kaikilta osin tukevan yhteistyötoimikunnan työtä sekä avointa viestintää.

Vuoden 2025 aikana yhteistyötoimikunta kokoontui viisi kertaa. Vuoden aikana käytiin työsuojeluvaali ja valittiin uudet toimijat seuraavalle kaudelle.

3.3 Koulutus ja osaamisen kehittäminen

Vuonna 2025 henkilöstö osallistui laajasti osaamista vahvistaviin koulutuksiin, jotka kattoivat muun muassa johtamisen, katsomuskasvatuksen, työhyvinvoinnin sekä seurakunnan perustehtävää tukevat teemat. Johtamisoaamista syvennettiin kirkkoherroille ja hallinnon johdolle suunnatuissa koulutuksissa sekä erillisissä johtamisen teemapäivissä. Kasvatus- ja rippikoulutyön ammattilaiset osallistuivat katsomuskasvatuksen ajankohtaispäiviin sekä nuorilähtöisten menetelmien koulutuksiin. Työhyvinvointia ja ohjausosaamista vahvistettiin työnohjauksessa, äänenkäytön ja vuorovaikutuksen koulutuksissa. Lisäksi henkilöstö syvensi erityisosaamista muun muassa talousneuvonnassa, musiikkityössä, pastoraalikoulutuksessa sekä entisöinnin ja kulttuuriperinnön tehtävissä. Myös luottamusmiehet osallistuivat heille suunnattuihin neuvottelupäiviin ja verkkokursseihin.

Alkuvuodesta koko henkilöstölle järjestettiin epäasiallisen kohtelun koulutus, josta on kerrottu tarkemmin tämän raportin toisessa kohdassa. Kaikille leirityötä tekeville toteutettiin uimavalvontakoulutus yhteistyössä Kangasalan uimahallin kanssa. Koulutukseen sisältyi vesipelastuksen teoriaa sekä altaassa tehtäviä pelastusharjoitteita. Syksyllä työyhteisöpäivän yhteydessä koko henkilöstö sai valmennusta palautumisesta, josta vastasi valmentaja Joni Jaakkola.

Vuoden aikana useampi henkilöstön jäsen suoritti opintoja oppisopimuksella työn ohessa. Osaamisen kehittäminen näkyi myös tutkintojen suorittamisena: kaksi suntiota valmistui suntion ammattitutkinnosta ja kaksi esihenkilöä valmistui lähiesihenkilön ammattitutkinnosta.

Seurakunnassa on perinteisesti osallistuttu eri työalojen valtakunnallisiin ja alueellisiin neuvottelupäiviin, joissa käsitellään ajankohtaisia teemoja ja työalakohtaisia kehityssuuntia lyhyiden luentojen ja asiantuntijakohtaamisten kautta. Vaikka päivillä on koulutuksellinen ulottuvuus, niiden ensisijainen tarkoitus on tukea työalojen toiminnan ja käytäntöjen kehittämistä. Tämän vuoksi neuvottelupäivien kustannukset on siirretty työalojen omiin budjetteihin, ja varsinainen koulutusmääräraha on kohdennettu ammatillista osaamista vahvistaviin koulutuksiin. Kuitenkin näihin erilaisiin neuvottelupäiviin osallistuminen vahvistaa osaamista sekä pitää tietoisena oman alan kehittymisestä.

Koulutuskorvauksen maksaminen päättyy valtakunnallisesti vuoden 2026 aikana, eikä korvausta voida enää myöntää 1.1.2026 tai sen jälkeen toteutettuihin koulutuksiin. Vuonna 2025 seurakunta sai vielä koulutuskorvausta, mikä tuki henkilöstön osaamisen kehittämistä ennen järjestelmän päättymistä.

3.4 Sairastaminen ja työterveyshuolto

Sairauspoissaolot ovat kehittyneet myönteisesti tarkastelujaksolla 2021–2025. Pitkät sairauspoissaolot, jotka yleisimmin heijastavat heikentynettä työkykyä ja altistavat helposti työkyvyttömyyseläkepoluille, ovat käytännössä poistuneet. Yli 60 kalenteripäivää kestäviä poissaoloja on esiintynyt vain yksittäisinä tapauksina, eikä yli 180 päivän mittaisia poissaoloja ole ollut lainkaan. Kehitys osoittaa, että henkilöstön työkyky on kokonaisuutena vakaa ja mahdolliset työkyvyn riskit on tunnistettu ja hoidettu varhaisessa vaiheessa.

Sairauspoissaolopäivien kokonaismäärä on vähentynyt merkittävästi erityisesti vuosien 2023–2025 välillä. Vuonna 2023 poissaolopäiviä kertyi 1355, mutta vuosina 2024 ja 2025 määrät laskivat tasaisesti (820 ja 751 päivää). Poissaolojen keskipituus on lyhentynyt, ja henkilöstö toipuu aiempaa nopeammin. Samaan aikaan lyhyiden, 1–3 päivän poissaolojen osuus on kasvanut, mikä tyypillisesti viittaa siihen, että sairauksiin reagoidaan ajoissa, oma ilmoituskäytäntö on toimiva, eikä pitkittyviä poissaoloja pääse muodostumaan. Poissaolojen jakautuminen tasaisesti ja vähäiset pitkät poissaolot kertovat toimivasta työkyvyn seurannasta ja arjen kuormituksen hallinnasta.

Työterveyshuollon palvelujen kokonaismäärä kasvoi selkeästi vuonna 2024, mutta laski vuoden 2025 aikana (2024: 850 käyntiä, 2025: 779 käyntiä). Eniten käytettyjä palveluja ovat lääkärikäynnit, laboratoriotutkimukset ja fysioterapia. Lääkärikäynnit kasvoivat selvästi vuosina 2020–2024 (147 → 339), mutta kääntyivät vuonna 2025 loivaan laskuun (330 käyntiä). Tämä kehitys on yhteneväinen sairauspoissaolopäivien vähenemisen kanssa: henkilöstö hakeutuu hoitoon ajoissa, mutta vakavia, pitkiä sairastumisia ei esiinny.

Yhteenvetona voitaneen todeta, että henkilöstön työkyky ja terveydentila ovat vakaalla ja myönteisellä uralla: pitkiä sairauspoissaoloja ei juuri esiinny ja työkyvyttömyysriskit ovat matalat, sairauspoissaolopäivien määrä on laskenut merkittävästi vuodesta 2023 alkaen ja poissaolot ovat pääosin lyhyitä ja nopeasti ohimeneviä. Työterveyshuollon palveluja hyödynnetään aktiivisesti ja tarkoituksenmukaisesti erityisesti akuutteihin tarpeisiin, ja kustannukset ovat nousseet vain maltillisesti. Työkyvyn johtamisen käytännöt näyttäisivät olevan siis toimivia ja tukevan henkilöstön hyvää työssä pysymistä.

3.5 Työpaikkaselvitys

Työpaikkaselvityksen tekeminen on lakisääteinen toiminto ja se kartoittaa työpaikan terveys- ja turvallisuusriskit sekä kehittämistarpeet. Kertomusvuonna päivitettiin koko kiinteistötoimen työpaikkaselvitys. Kiinteistötoimi on laaja kokonaisuus ja siellä työskentelee monen alan ammattilaisia; kiinteistöhuoltajia, vahtimestareita, suntioita ja kokkeja.

Kiinteistötoimen sisällä tehdään paljon tiivistä yhteistyötä eri ammattiryhmien kesken, mutta työntekijöiden tehtävänkuvat eroavat selvästi toisistaan. Tämän vuoksi selvityksen tekeminen oli tavanomaista suurempi ponnistus, ja vaati sekä aikaa että resursseja. Selvitys toteutettiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, ja siihen osallistuivat työntekijöiden lisäksi työajallisten työsuojeluvaltuutettu sekä henkilöstöpäällikkö.

3.6 Häirintä ja muu epäasiallinen käytös

Vuonna 2025 Työterveyslaitokselta hankittiin koulutus, jonka aiheena oli häirintä ja muu epäasiallinen kohtelu työpaikalla. Koulutuksessa huomioitiin seurakunnan uusi,

edellisenä vuonna tehty epäasialliseen käytökseen puuttumisen ohjeistus. Koulutus toteutettiin Teams-etäkoulutuksena. Yhteistyötoimikunnan jäsenille ja lähijohtajille järjestettiin kaksi puolentoistatunnin koulutusta, ja koko työyhteisölle yksi puolentoistatunnin koulutus.

Koulutuksessa korostettiin henkilöstöjohtamisen näkökulmasta erityisesti varhaisen puuttumisen, keskustelujen dokumentoinnin ja tilanteiden systemaattisen seurannan merkitystä. Näiden nähtiin olevan keskeisiä tekijöitä yhdenvertaisen kohtelun sekä johdonmukaisen esihenkilötyön varmistamisessa. Koulutuksen pohjalta seurakunnan epäasialliseen käytökseen puuttumisen ohjeistusta vielä täydennettiin siten, että käyttöön luotiin yhtenäinen dokumentointi- ja keskustelupohja. Tavoitteena on tukea esihenkilöitä vaativissa tilanteissa, vahvistaa yhtenäisiä toimintatapoja sekä parantaa prosessien läpinäkyvyyttä ja seurattavuutta.

Koulutuksessa seurakunnan ohjeistus sai työterveyslaitoksen kouluttajilta erityistä kiitosta selkeästä ja tiiviistä visuaalisesta kokonaisuudesta, jossa epäasiallisen kohtelun käsittelyprosessi on kuvattu yhdellä helposti hahmotettavalla kuvalla. Myös seurakunnan toimintakulttuurin visuaalinen ja ytimekäs kuvaus sai kouluttajilta myönteistä palautetta, ja sitä pidettiin hyvänä henkilöstöjohtamisen välineenä yhteisten pelisääntöjen ja odotusten sanoittamisessa.

3.7 Työhyvinvointikysely

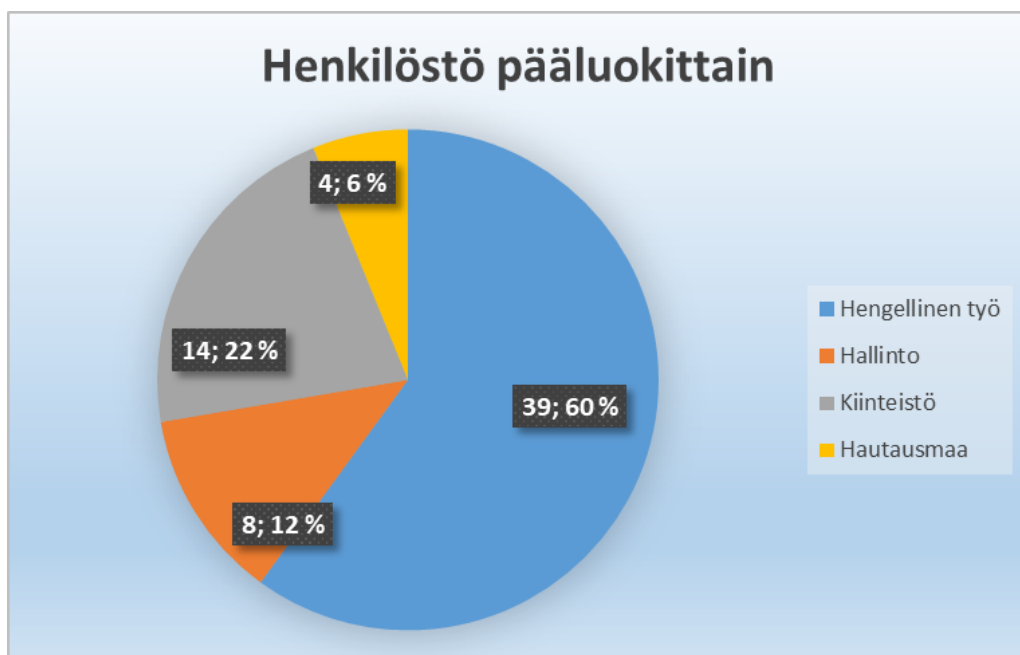
Kertomusvuonna myös toteutettiin toisen kerran peräkkäin Kevan tarjoama työhyvinvointikysely. Vuoden 2025 työhyvinvointikyselyyn vastasi 83,3 % henkilöstöstä, ja tulokset antavat kuvan työyhteisön hyvästä tilasta.

Työntekijät kokevat, että kokonaisuutena työ sujuu hyvin ja työ koetaan merkitykselliseksi. Kangasalan seurakunnan tulokset ovat lähes kaikilla osa-alueilla verrokkiseurakuntia paremmat. Erityisesti esihenkilötyö on selkeä vahvuus: luottamus esihenkilöihin, kannustavuus ja vastuunjako saivat korkeat arviot. Myös perehdytys, osaamisen hyödyntäminen ja ammatillisen kehittymisen mahdollisuudet arvioitiin myönteisesti ja nämä kehittivät edellisestä kyselystä. Henkilöstön sitoutuneisuutta kuvaa se, että 88 % vastaajista suosittelisi työpaikkaa tuttavalleen, mikä on selvästi verrokkiryhmää korkeampi tulos. Kehittämiskohteina nousevat esiin johtamisen avoimuus, yksiköiden välinen yhteistyö sekä tasa-arvon ja työtehtävien oikeudenmukaisen jakautumisen kokemus, jotka asettuvat keskitason tuntumaan. Asiakaspalautteen kerääminen ja systemaattinen hyödyntäminen oli kyselyn heikoin osa-alue ja jää vertailuryhmän alapuolelle. Lisäksi osa henkilöstöstä kokee työkuormituksen ja ajan riittävyyden haasteelliseksi, mikä heijastuu työn ja muun elämän tasapainon arvioihin. Tulosten perusteella työhyvinvoinnin vahvuuksia vahvistetaan edelleen ja kehittämistoimet kohdistetaan erityisesti johtamisen läpinäkyvyyteen, yhteistyöhön, työnjakoon ja asiakaspalautteen hyödyntämiseen.

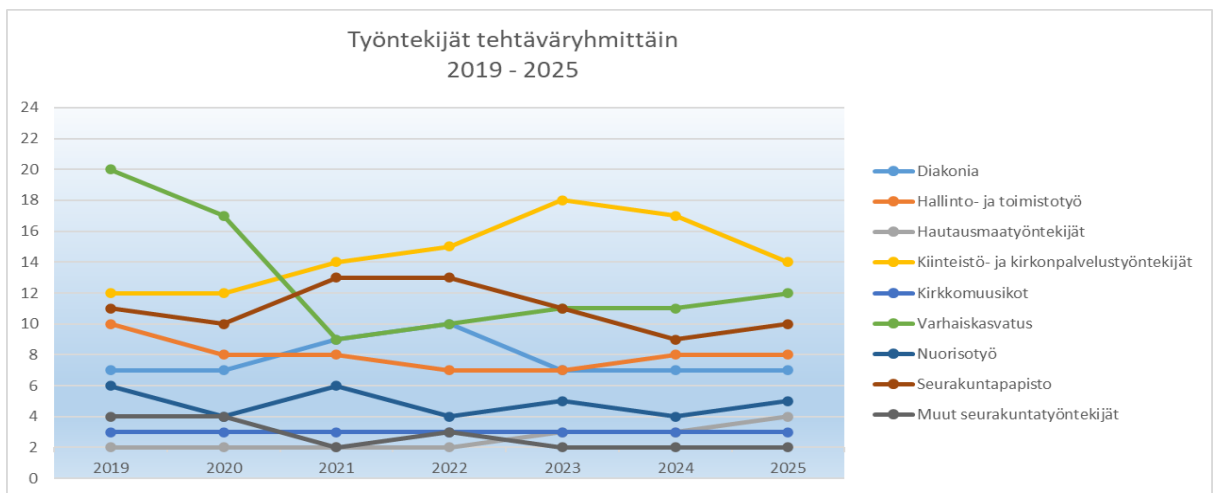
4. Kaaviot ja taulukot



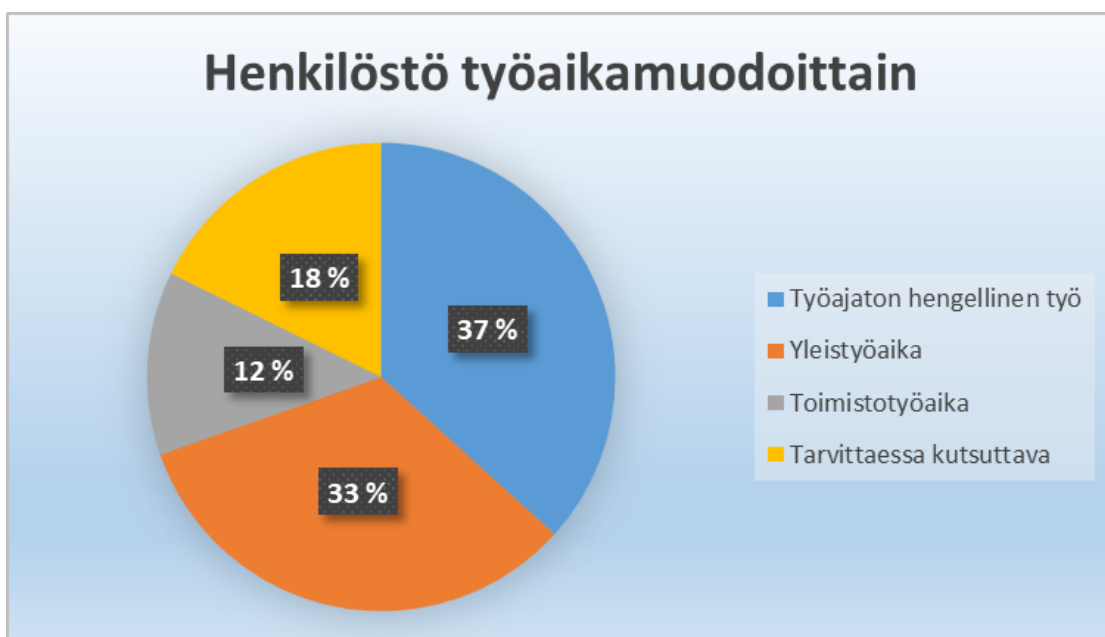
Kaavio 1: Henkilöstön määrä vakituiset, poissaolevat vakituiset ja määräaikaiset



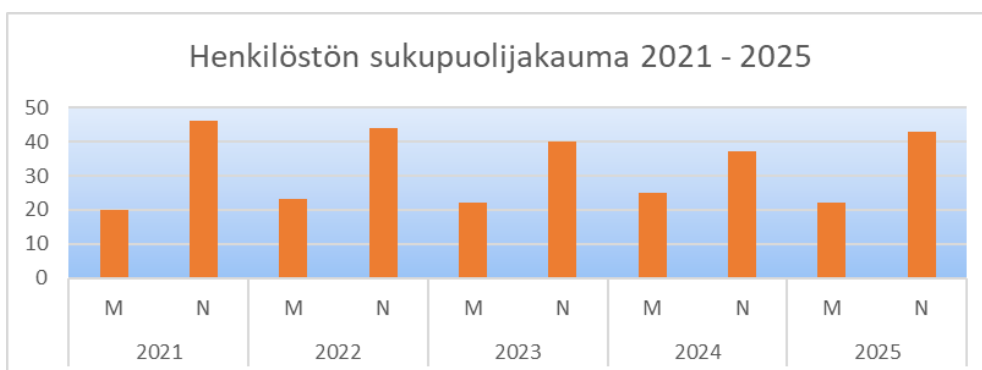
Kaavio 2. Henkilöstö pääluokittain 31.12.2025 (hautausmaassa ei ole huomioitu kausityöntekijöitä)



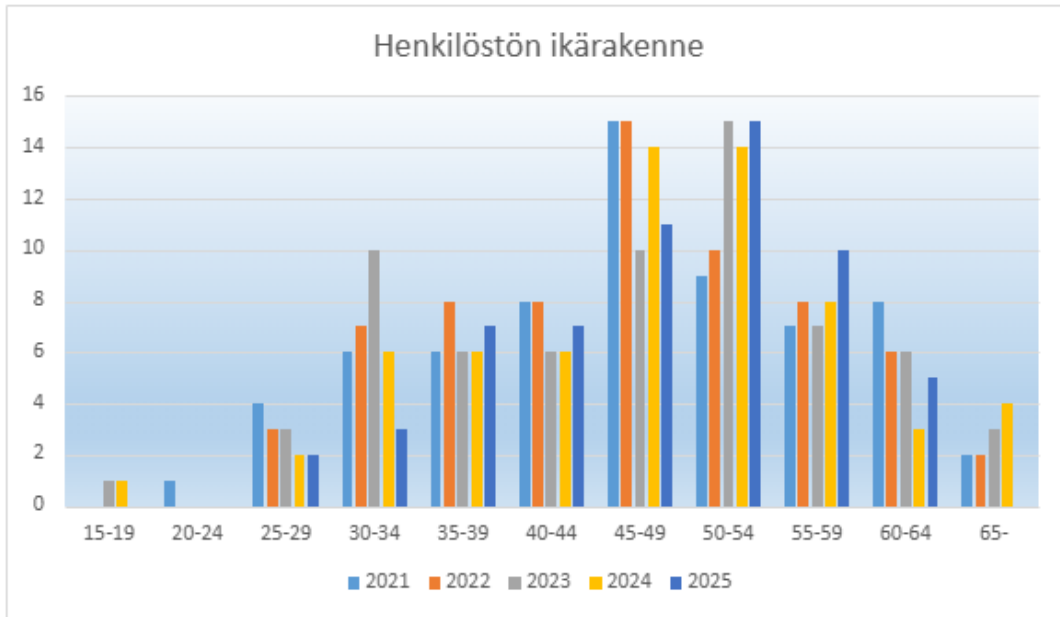
Kaavio 3: Henkilöstömäärän kehitys tehtäväryhmittäin vuosina 2019–2025



Kaavio 4: Henkilöstö työaikamuodoittain vuoden 2025 päättyessä.



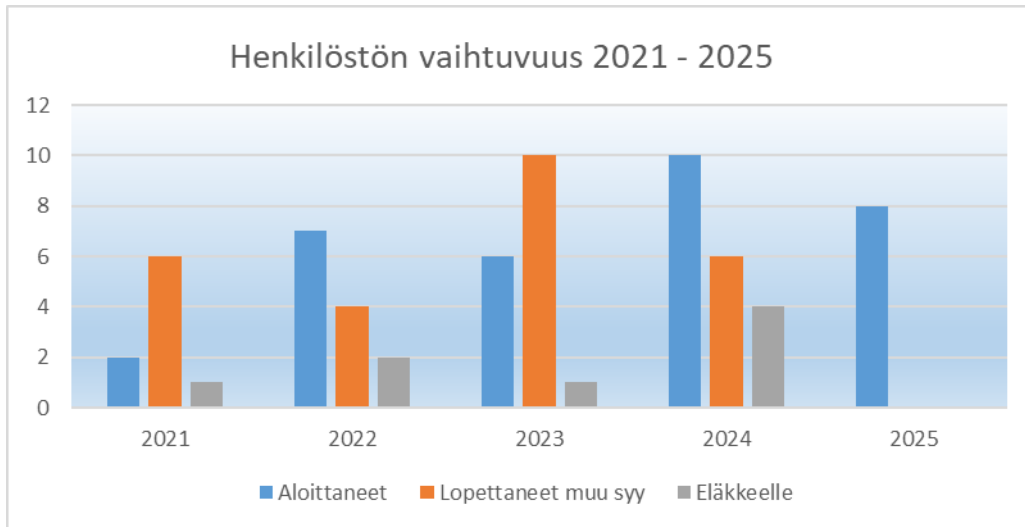
Kaavio 5: Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2025 palveluksessa olevat



Kaavio 6: Henkilöstön ikärakenne 31.12.



Kaavio 7: vuoden lopussa palveluksessa olevista 64 vuotta täyttävät vuosina 2027–2035



Kaavio 8: Vakituisten henkilöstön vaihtuvuus 2020–2025

	2021	2022	2023	2024	2025
Kerhonohjaajat	6 800	10 900	14 405	19 320	19 170
Toimituspalkkiot	9 400	16 000	17 562	11 158	14 384
Asiantuntijat	5 200	3 000	2 650	1 675	650
Isoiset	7 500	14 200	13 830	12 213	20 602
Esiintyjät	11 100	10 900	13 635	12 622	16 337
Musiikkityö		5 000	26 823		0
Muut	5 400	7 500	6 505	4 441	8 655
yhteensä	45 400	67 500	68 587	61 428	79 798

Taulukko 1: maksetut palkkiot vuosina 2021 – 2025



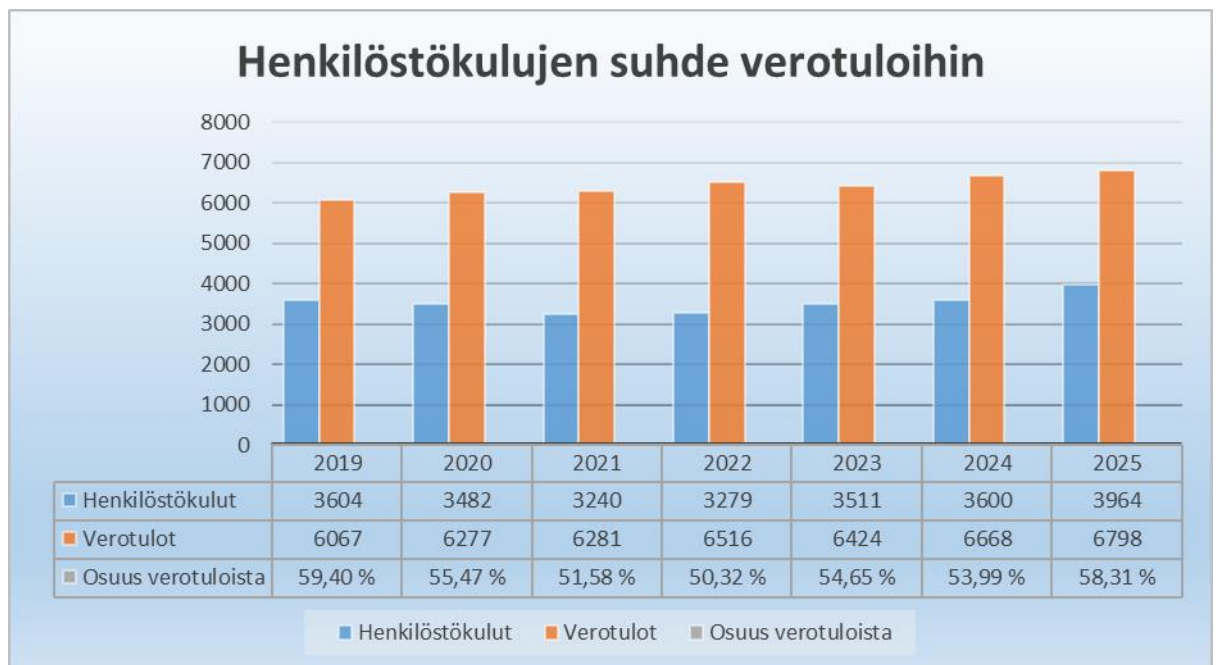
Kaavio 9: Palkkionsaajien määrä

	2020 €	2021 €	2022 €	2023	2024	2025
Palkat	2 780 761	2 593 615	2 692 291	2 739 122	2 803 520	3 014 659
Henkilöstösivukulut	680 801	640 920	645 152	680 553	693 937	786 476
Matkakorvaukset	59 639	54 910	64 230	73 390	84 213	90 478
Koulutus	18 095	20 654	20 355	24 808	27 036	34 531
Työterveyshuolto	42 824	56 601	57 983	46 736	53 625	60 040
Henkilöstöruokailu	1 972	4 694	11 080	9 309	10 588	8 897

Taulukko 2: Henkilöstökulut eriteltynä kululajeittain

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Henkilöstökulut	3648	3482	3204	3279	3511	3600	3964
Toimintakulut	6197	5684	5498	5829	6028	6352	6682
Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista	58,87 %	61,26 %	58,28 %	56,25 %	58,24 %	56,68 %	59,32 %

Taulukko 3: Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista, 1000 € (HUOM: henkilöstökulut = palkat ja palkkiot + sivukulut)



Kaavio 10: Henkilöstökulujen suhde verotuloihin

Poissaolon kesto kalenteripv	2021		2022		2023		2024		2025	
	Koko henkilöstö	31.12. palv. olleet	Koko henkilöstö	31.12. palv. olleet	Koko henkilöstö	31.12. palv. olleet	Koko henkilöstö	31.12. palv. olleet	Koko henkilöstö	31.12. palv. olleet
1-3	64	39	67	55	81	61	83	62	96	77
4-10	40	22	43	35	35	30	47	33	37	35
11-60	11	8	14	14	16	12	12	11	8	7
61-90	2	2	1	1	1	1	1	0	1	1
91-180	0	0	3	3	3	2	0	0	1	0
180-	0	0			1	1	0	0	0	0
Poissaoloja yht.	117	71	128	108	137	107	143	106	143	120
Kalenteripv yht.	722	507	1103	1030	1355	1080	820	578	751	584
Henkilöitä	57	36	59	47	67	47	62	46	60	49
Pv/tapaus	6,2	7,1	8,6	9,5	9,9	10,1	5,7	5,5	5,3	4,9
3 pv % osuus	54,7	54,9	52,3	50,9	59,1	57	58	58,5	67 %	64 %

Taulukko 4: Sairauspoissaolojaksot vuosilta 2021 – 2025

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lääkäri	147	165	191	220	339	330
Terveydenhoitaja	54	52	58	52	73	62
Fysioterapeutti	29	149	43	56	49	56
Laboratoriotutkimukset	167	181	194	235	298	269
Kuvantaminen	17	12	17	11	31	19
Psykologit	29	19	27	15	22	21
Erikoislääkärit	18	23	34	22	11	22
Sosiaaliala	0	0	1	2		
Ravitsemus	0	0				
Rokotukset	31	12	28	28	27	
Yhteensä	461	601	565	641	850	779

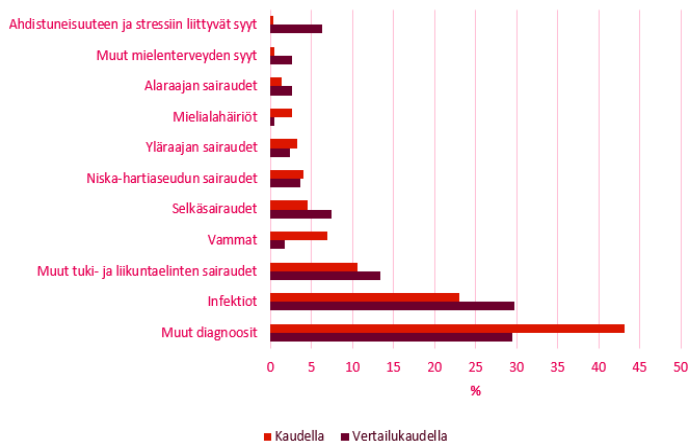
Taulukko 5: Käynnit työterveydessä vuosina 2020 – 2025

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Muutos %
	€	€	€	€	€	€	
Työterveyshuolto	42 824	56 601	57 479	43 315	52 754	58 060	10
KELA:n korvaukset	19 000	23 020	19 957	21 170	22 300	21 960	-2
Yhteensä	23 824	33 581	37 522	22 145	30 454	36 100	19

Taulukko 6: Työterveyshuollon kustannusten kehitys vuosina 2019 - 2024

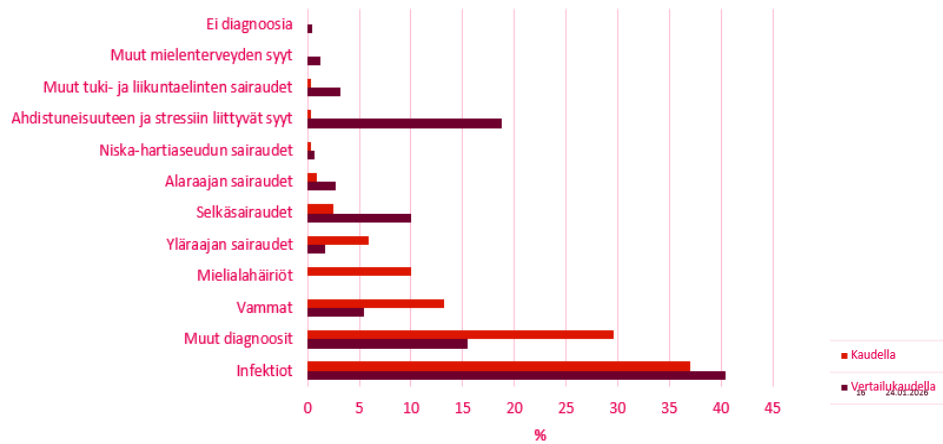
TYÖTERVEYSKÄYNNIT DIAGNOOSIRYHMITTÄIN

Työterveyskäyntien diagnoosit (Anatominen jaotus, %)



Kaavio 11: Työterveyshuoltokäynnit diagnoosiryhmittäin 2025 (lähde: Pihlajalinna)

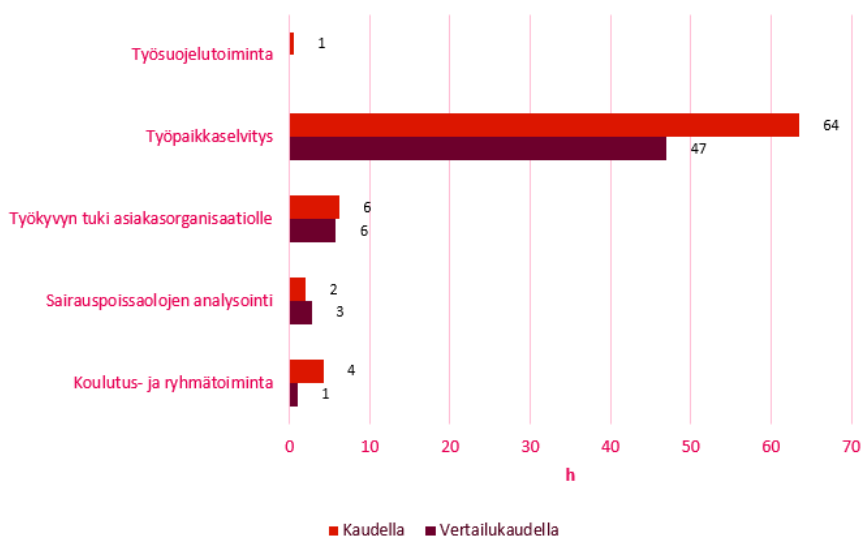
SAIRAUSSPOISSAOLOT DIAGNOOSIRYHMITTÄIN



Kaavio 12: Sairauspoissaolojen syyt diagnosoitsiryhmittäin 2025 (lähde: Pihlajalinna)

TYÖPAIKKATOIMINTA

Työpaikkatoiminta (h)



Kaavio 13: Työpaikkatoiminta työterveyshuollossa 2025

4 Yhteenveto ja tulevaisuuden kehitysnäkymiä

Vuosi 2025 oli Kangasalan seurakunnassa henkilöstön näkökulmasta myönteisesti kehittyvä vuosi. Yksikään vakituinen työntekijä ei päättänyt palvelussuhdettaan vuoden aikana, mikä antoi työyhteisölle kaivattua vakautta. Vaikka kahdeksan uuden työntekijän perehdyttäminen ja juurruttaminen työyhteisöön vaati aikaa ja voimavaroja, on prosessi sujunut rakentavasti ja tulevaisuutta vahvistavasti. Toivon, että seuraavat vuodet antavat meille mahdollisuuden suunnata energiamme entistä enemmän toiminnan kehittämiseen, työssä oppimiseen ja seurakuntatyön ydintehtävään.

Henkilöstörakenteen tarkastelu muistuttaa, että edessä on kuitenkin merkittäviä muutoksia, jotka koskettavat sekä työn organisointia että työntekijöiden arkea. Vuonna 2026 kukaan työntekijä ei saavuta nykyistä eläkeikää, mutta vuodesta 2027 alkaen eläköitymisiä saattaa tapahtua tasaisesti kahden henkilön vuosivauhdilla. Huippuvuosi osuu vuoteen 2031, jolloin vuoden aikana neljä työntekijää saavuttaa 64 vuoden iän. Viiden vuoden sisällä kaikkiaan yksitoista työntekijää – lähes viidennes henkilöstöstä – tulee lähelle eläkeikää. Tämä kehitys on merkittävä missä tahansa organisaatiossa, mutta erityisen merkittävä pienessä, tiiviissä ja osaamisintensiivisessä yhteisössä.

Samanaikaisesti työelämä monimutkaistuu, teknologiat uudistuvat nopeasti ja osaamisvaatimukset kasvavat. Tämä kaksisuuntainen liike – kokeneiden työntekijöiden poistuma ja työn vaatimusten kiihtyvä muutos – edellyttää strategista varautumista, osaamisen pitkäjänteistä vahvistamista ja huolellista henkilöstösuunnittelua. On myös tärkeää muistaa, että eläköityminen on monelle suuri elämänmuutos, joka alkaa näkyä jo viimeisten työvuosien aikana. Kokeneita työntekijöitä tulee tukea tässä siirtymässä niin, että he voivat ja jaksavat tehdä työnsä hyvin loppuun asti, siirtää osaamistaan eteenpäin ja kokea arvostusta pitkän työuran loppuvaiheessa. Ikärakenteen muutokset ja työn kuormittavuus korostavat sitä, että henkilöstön hyvinvointiin – jaksamiseen, palautumiseen ja työkyvyn ylläpitoon – on syytä kiinnittää erityistä huomiota myös tulevana vuosina.

Henkilöstörakenteen ja toimintaympäristön muutokset edellyttävät, että tarkastelemme henkilöstöpolitiikkaa yhä selkeämmin työuran eri vaiheiden näkökulmasta. Tämän nostaa esiin myös vuoden alusta voimaan tullut laki yhteistoiminnasta Evankelis-luterilaisessa kirkossa. Tavoitteena tulee olla työurien tukeminen kokonaisuutena: nuorille ja uransa alkuvaiheessa oleville tarjoamalla oppimista, kehittymistä ja kasvun mahdollisuuksia, ja kokeneemmille työntekijöille arvostusta, joustoja ja tukea työkyvyn ylläpitämiseen sekä tilaa hyödyntää ja siirtää osaamistaan eteenpäin. Tällainen elämänvaiheita huomioiva henkilöstöpolitiikka vahvistaa työssä pysymistä, lisää työn merkityksellisyyden kokemusta ja tukee samalla seurakunnan perustehtävän jatkuvuutta. Työurien eri vaiheiden tukeminen luo edellytykset sekä osaamisen uudistumiselle että hiljaisen tiedon säilymiselle – kahdelle tekijälle, jotka ovat tulevana vuosina erityisen tärkeitä.

Hyvinvointi ja työkyky ovat suomalaisessa työelämässä keskeisiä teemoja, ja tämä näkyi vahvasti myös Kangasalan seurakunnassa. Vuonna 2025 parannettiin henkilöstön taukoliikkumisen olosuhteita merkittävällä panostuksella, ja aiheesta järjestetty luento herätti kiinnostusta ja antoi uutta tietoa palautumisen merkityksestä. Koska työelämä monimutkaistuu ja henkilöstön ikärakenne edellyttää pitkäjänteistä työkyvyn tukemista, hyvän palautumisen ja arjen mikrohetkien vahvistaminen on entistä tärkeämpää. Työvuoden aikana käytiin myös aktiivisia keskusteluja työnteon tavoista, kuten etätöiden mahdollisuuksista, siitä mikä tukee joustavuutta ja tasapainoa. Vuonna 2026 on tarkoitus jatkaa hyvin alkanutta palautumisen edistämistä lisäämällä tietoa ja vahvistamalla innostusta aiheeseen. Hyvinvoiva henkilöstö on erityisen olennaista myös seurakuntatyössä, jossa työn ytimessä on muiden ihmisten tukeminen ja kohtaaminen – työ, joka vaatii läsnäoloa, jaksamista ja kykyä kohdata toiset empaattisesti.

Palkkausjärjestelmän ja osaamisen tunnistamisen kehittäminen jatkuu myös tulevina vuosina. Vaikka KirVESTES:n uusi suoritukseen perustuva palkanosa on herättänyt laajasti tyytymättömyyttä ja kysymyksiä kentällä, uskon, että kaikki osapuolet tulevat tekemään kaikkensa, jotta järjestelmästä kehittyy aidosti kannustava ja oikeudenmukainen kokonaisuus. Suoritukseen perustuvan palkanosan tarkoitus on parhaimmillaan lisätä työn merkityksellisyyttä, tukea osaamisen kehittämistä ja vahvistaa henkilöstön kokemusta työn arvostuksesta. Lisäksi toivon, että positiivinen kehitys kertapalkitsemisessa jatkuu – se on joustava tapa huomioida onnistumisia ja sitoutumista. Kirkon palkkaratkaisut on nyt neuvoteltu aina vuoteen 2028 saakka, mikä antaa ennakoitavuutta ja selkeyttä lähivuosien palkkakehitykseen.

Vuoden aikana kirkossa käynnistyi tekoälyprojekti, johon meiltäkin osallistui muutamia työntekijöitä. Tämä on linjassa laajemman työelämän kehityksen kanssa, jossa teknologia, data ja digitalisaatio muovaavat työn tekemisen tapoja. On ilahduttavaa, että olemme mukana tässä kehityksessä – maltillisesti, harkitusti ja työntekijöiden osaamista tukien. Uskon, että tämä antaa meille valmiuksia kohdata tulevaisuuden muutoksia viisaasti ja vahvistaa seurakunnan kykyä toimia muuttuvassa yhteiskunnassa.

Katson tulevaan luottavaisesti. Meillä on osaava ja sitoutunut henkilöstö, joka tekee työtä sydämellä, ja organisaatio, jossa psykologinen turvallisuus ja avoin vuorovaikutus ovat arjen todellisuutta. Uskon, että pystymme yhdessä vastaamaan sekä lähivuosien eläköitymisiin että työn sisällöllisiin muutoksiin rauhallisesti ja suunnitelmallisesti. Kun pidämme kiinni yhteisöllisyydestä, osaamisen kehittämisestä ja hyvinvoinnista, säilytämme parhaat edellytykset menestyä myös tulevina vuosina.

Haluan kiittää jokaista työntekijää vuoden 2025 työstä, sitoutumisesta ja siitä tavasta, jolla tuette toisianne. Yhdessä rakennamme seurakuntaa, jossa jokaisella on lupa kasvaa, oppia ja tehdä työtään arvostettuna. Näiden kivijalkojen varaan on hyvä rakentaa vuotta 2026.

Kangasalalla, 9.3.2026

Sari Lehtinen

henkilöstöpäällikkö