

Johtamisen päivät Talouskysymyksiä Alustus 22.1.2026

Hanna Kokko

Yhdessä kohti parempaa johtamista ja työhyvinvointia

- Miten huomioida tulevaisuuden haasteet taloudessa





**talous
hallinto
liitto**

Taloushallintoalan tilannekatsaus

Taloushallintoalan isoimmat muutosvoimat



Tietoturvariskit kasvavat,
kyberturvallisuus



Työvoiman saatavuus
heikkenee ja
osaamistarpeet muuttuvat



Automaatio ja tekoäly
lisääntyy osaksi
prosesseja

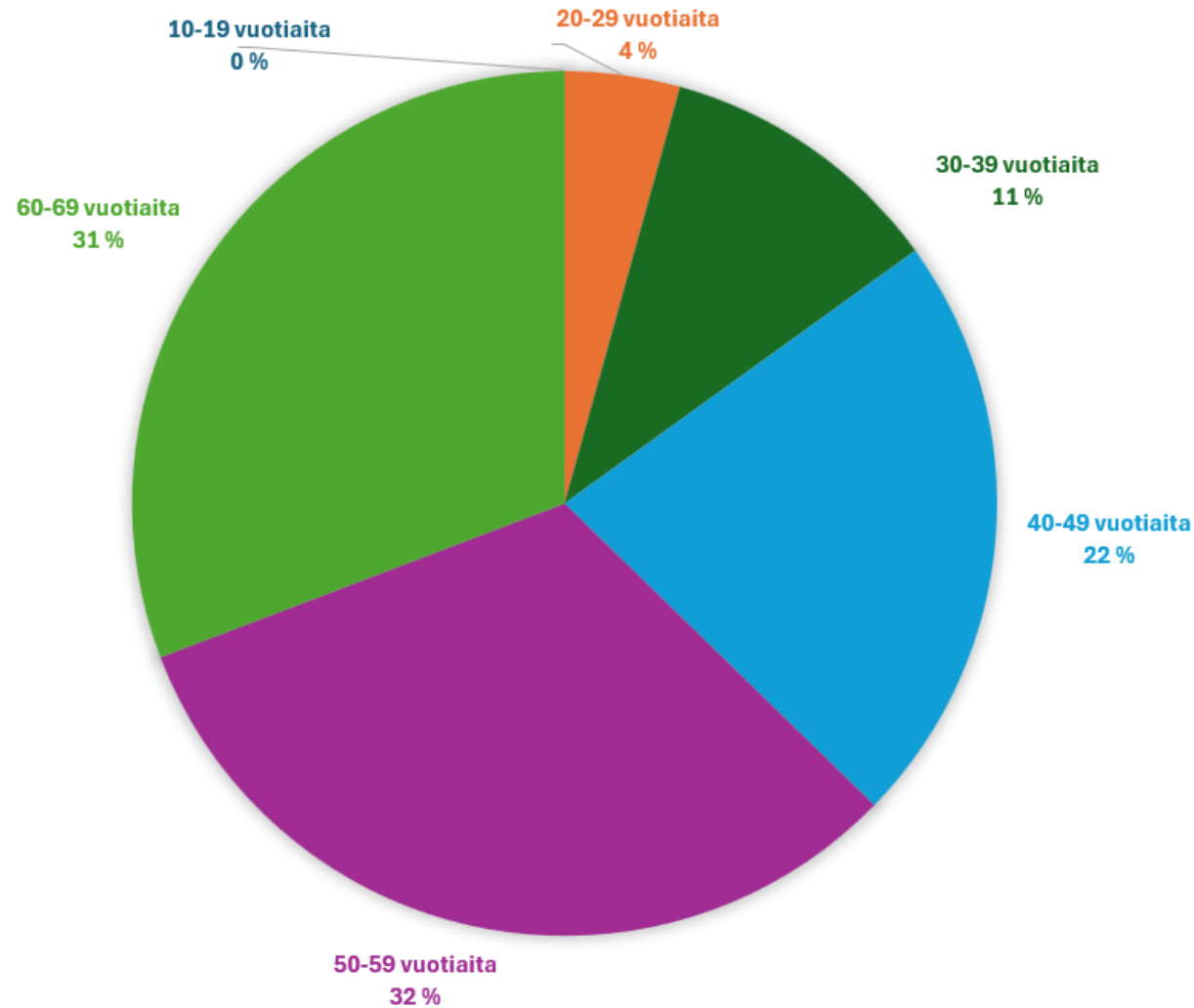


Yritysten tavat toimia
erilaistuvat (polarisaatio)

Taloushallinnon työvoiman saatavuus kriisiytyy 5-7 vuoden kuluttua

- Tekijöistä on pulaa: yli 20-30% eläköityvää (n 4000-6000 hlöä)
- Alalle valmistuvia ei ole riittävästi
- Huoltosuhde ei tuo helpotusta tulevaisuudessa
 - Taloushallintoala ei ole toimialana yksin
- Myös osaamisessa puutteita
 - Perinteisiä aloituspaikkoja ei ole automaatiosta johtuen
- Kielitaitovaatimus substanssissa on korkea ja toisaalta alalla on heikko kielitaito-osaaminen

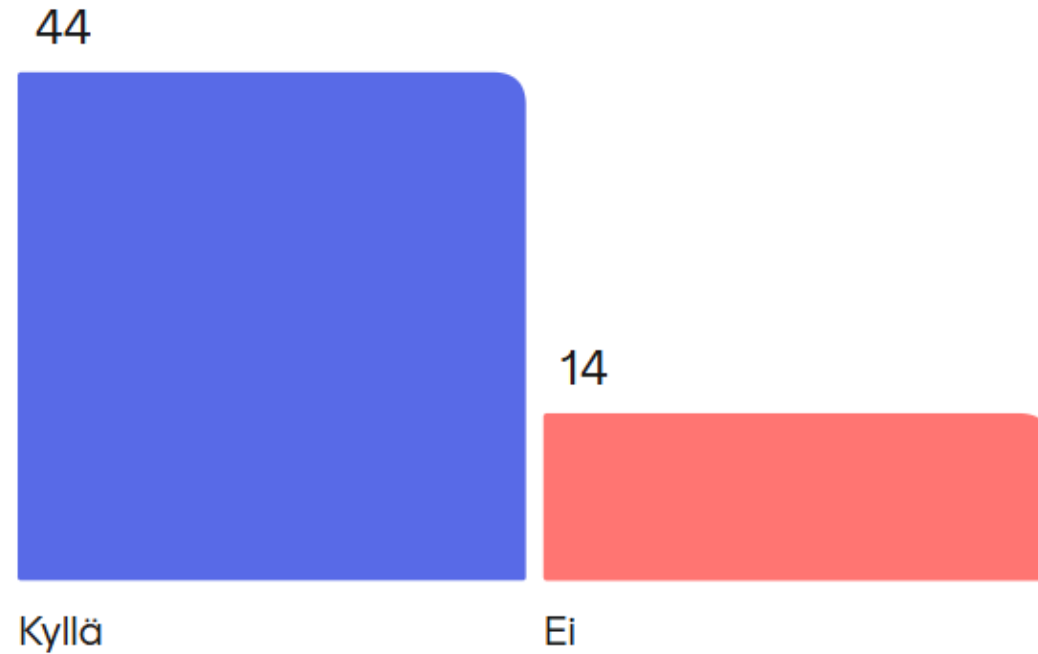
Hallinto- ja toimistotyöntekijöiden ikäjakauma Oulun hiippakunnassa



Join at menti.com | use code 2665 1978

Mentimeter

Onko teidän seurakunnassa havahduttu ikäjakamaan?



7 58 / 79

Millä tavoilla siirretään osaamista ja eläköityvien hiljaista tietoa seurakunnan sisällä?

On

Pitkä perehdytysjakso

Ei mitenkään

Monityötaitoisuuden
lisääminen

Yleistä työaikaa

Saattaen vaihto

Perehdyttäminen

Perehdyttämällä uusia

Millä tavoilla siirretään osaamista ja eläköityvien hiljaista tietoa seurakunnan sisällä?

Mentorointi

Yhteistä työaikaa vähintään viikko. Tämä ei kyllä riitä mihinkään.

Perehdyttämällä

Ei ole varauduttu

Eläköityvän vuosikello

Kouluttamalla

Tiivistä yhteistyötä nuoremman työparin kanssa

Yhtä aikaa uusi työntekijä töissä konkarin kanssa

Millä tavoilla siirretään osaamista ja eläköityvien hiljaista tietoa seurakunnan sisällä?

Työtehtävien
"testamentilla"

Prosessit kirjoitetaan
auki ja tehtävien listaus

Osaamisen jakaminen jo
ennen eläköitymistä

Yhtäaikaisella työssä
ololla eläköityvän ja
uuden tekijän osalta.

Saattaen vaihtaminen
uuden työntekijän
kanssa

Uusi työntekijä yhtä
aikaa töissä edeltäjän
kanssa

Yhteisesti tehdään

Hyvä perehdytys: yhtä
aikaa töissä vanha ja
uusi työntekijä.

Millä tavoilla siirretään osaamista ja eläköityvien hiljaista tietoa seurakunnan sisällä?

Yritän saarnata sen puolesta, että tietoa ja tapahtumia tallennetaan Teamsin kansioihin.

Huolellisella perehdyttämisellä

Huomioidaan rekrytoinneissa, koulutus

Otetaan tehtävään tuleva ajoissa perehdyttäväksi.

Työtehtävien kirjaaminen ja prosessikuvaukset

Rekrytoidaan hyvissä ajoin henkilö "kasvamaan"

On havahduttu, mutta keinot hukassa

Saattaen vaihto

Millä tavoilla siirretään osaamista ja eläköityvien hiljaista tietoa seurakunnan sisällä?

Tällä hetkellä ei vielä mitenkään

Perehdytys

Eöäkkeellejäämise keskustelu ja kirjaukset.

Yhtä aikaa töissä vähintään kuukauden ajan siirtymävaiheessa

Uuden perehdyttäminen

Dokumentoiti

Aikaa perehdytykselle entisen ja uuden tekijän kesken.

Otetaan uusi työntekijä jo ennakoon töihin ennen kuin nykyinen jää ekäkkeelle ja ehtii perehdyttää

Millä tavoilla siirretään osaamista ja eläköityvien hiljaista tietoa seurakunnan sisällä?

Kirjallisia ohjeita

Ohjeita kirjoitellaan
talteen

Kun nyt saisi rekrytä uutta
verta ennen kuin vanhat
konkarit lähtee pois - siinä
olisi mahdollisuus
perehdytykseen

Perehdytys

Perehtyminen ja
kokemusten hako.

Uuden perehdyttäminen

Käydään
lähtokeskustelu jossa
eläklityvä jättää
perinnöksi...

Kirjoitetaan auki tehtäviä,
uuden työnteijäkijän rinnalla
perehdyttäminen.

Millä tavoilla siirretään osaamista ja eläköityvien hiljaista tietoa seurakunnan sisällä?

Eläköityvä työntekijä jatkaa usein monin tavoin vapaaehtoisena seurakunnassa ja tukee tulokkaita.

Lyhyt perehdytys ja yhteinen työaika tiimin kanssa

Muistiot kokouksista, perehdytys, työn jakaminen eri tilanteissa

Ei vielä jatkajia, ei mahdollisuutta siirtää tietoa

Jokaisella työalalla on koottu tietoja työalasta kansioon. Periaatteena se, että äkkiäkin uutena tuleva löytää tarvittavan hoitoon liittyvät asiat helposti

Se on hankalaa, koska viran tai toimen täyttäminen, koska eläkkeelle siirtyvän tilalle otetaan uusi työntekijä vasta edeltäjän eläköityessä

Millä tavoin tulevaisuuden muutokseen voi valmistautua?

- Asiakkaiden ohjaaminen digitaaliseen maailmaan on elinehto
 - Papereita katoaa, tilintarkastus haastavaa, arkistointi kallista
 - Käsialan tulkitseminen paperista (hidas ja virhealtis)
- Prosessien ja työvaiheiden kuvaaminen
 - Talous, palkkahallinto, HR, hallinto, diakonia, hautatoimi, kiinteistötoimi
- Automaation lisääminen
 - Kipan vastuulla talous- ja palkkahallinnon prosessien automatisointi
- Virtuaalinen tapa tehdä töitä
 - Hybridi, virtuaalitiimit



Millä tavoin tulevaisuuden muutokseen voi valmistautua? 1/2

- Asiakkaiden ohjaaminen uuteen prosessiin / jopa irtisanominen
 - Saako seurakunnassa toimittaa matkalaskut paperilla taloustoimistoon?
- Yrityksen työnantajamielikuvasta huolehtiminen
- Verkostoituminen muiden toimijoiden kanssa
 - Yhteistyö naapuriseurakuntien kanssa
- Osaamisen kehittäminen työsuhteen elinkaaren vaiheissa



Katsaus Kirkon muutosvoimiin

**- Talouden
näkökulmasta**

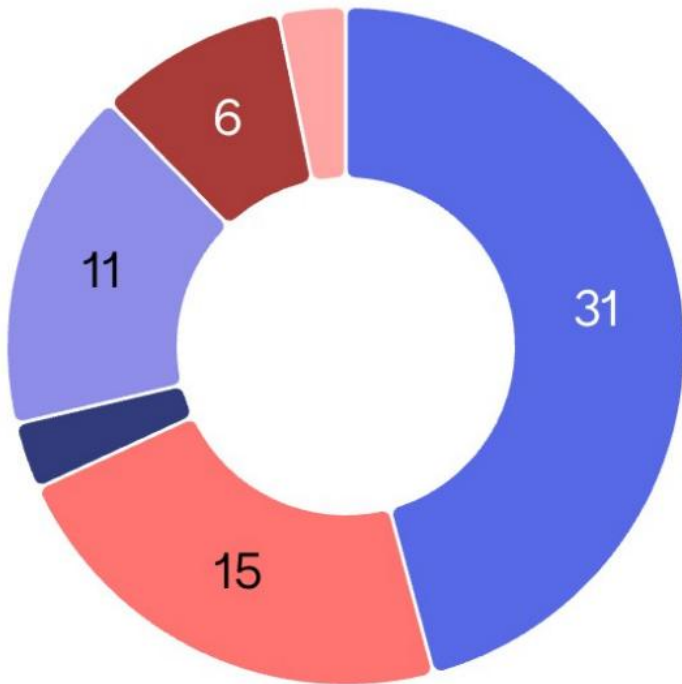


Tunnistettuja kirkon sisäisiä muutosvoimia talouden näkökulmasta

- Väestörakenteen ja jäsenyyden muutokset
- Taloudelliset tekijät (verotulojen määrä)
- Kokonaiskirkon digistrategia
- Kirkon työntekijöiden eläköityminen
- Seurakuntien rakennemuutokset
- Vapaaehtoiset mukana kirkon toiminnassa



Mikä esitellyistä muutosvoimista on teidän seurakunnan suurin haaste?



- 31 Väestörakenteen ja jäsenyyden muutokset
- 15 Taloudelliset tekijät (verotulojen määrä)
- 2 Kokonaiskirkon digistrategia
- 11 Kirkon työntekijöiden eläköityminen
- 6 Seurakuntien rakennemuutokset
- 2 Vapaaehtoiset mukana kirkon toiminnassa

Miten Kipa vastaa talouden toimialan haasteisiin?



Vuonna 2026

- Aloitetaan asiakasohjausryhmätyöskentely (palkat & talous)
- Kipan palveluiden tuotteistaminen
- Palkkahallinnossa
 - HR työpöytä (automatisoi työvaiheita)
- Taloushallinnossa
 - Taloushallinnon järjestelmän esiselvitys
 - Automatisoitu tilinpäätösasiakirja
- Henkilöstön osaamisen kasvattamisen urapolku ja useita erilaisia koulutuksia

Kiitos!

Siirrymme paneeliosuuteen

Taloustalouden paneeli to 22.1.2026 klo 12.30-14.00.

- Teema: Taloustoiminto: Miten huomioida tulevaisuuden haasteet
- Juonto, Heli Pellikka, talousjohtaja, Oulun seurakuntayhtymä
- Alustuspuheenvuoro ja juonto, Hanna Kokko, Palvelupäällikkö, Kirkon palvelukeskus
- Panelistit (kutsutaan ja esitellään panelistit):

Huhta Tapani, Talouspäällikkö, lin seurakunta

Jaakkola Kari, Talouspäällikkö, Taivalkosken seurakunta ja Posion seurakunta

Martikainen Soile, Talouspäällikkö, Kemin seurakunta

Typpö Sakari, Kirkkoherra, Kannuksen seurakunta

Mitä osaamista teidän seurakunta kaipaa lisää?



Kiitos!