

62 § Henkilöstökysely Lauttasaaren seurakunnassa 2019

Päätösehdotus

Kirkkoherra Juha Rintamäki

Seurakuntaneuvosto merkitsee henkilöstökyselyn ja sen johdosta käynnistetyt toimenpiteet tiedoksi.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Lisäksi seurakuntaneuvosto kiittää kirkkoherraa ja lähiesimiehiä hyvistä tuloksista henkilöstökyselyssä.

Selostus

Taustaa

Seurakuntayhtymän johtaja Juha Rintamäki

Yhteinen kirkkoneuvosto päätti 15.11.2018 (655/2018)

- 1)** että henkilöstöpalveluille annetaan tehtäväksi hankkia ja toteuttaa henkilöstökysely vuonna 2019 yhdessä MPS-yhtiöt Oy:n kanssa.

Henkilöstökysely toteutettiin 4.2.-11.3.2019. Se oli vuonna 2016 tehdyn kyselyn uusintakysely. Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä. Vastaaminen oli mahdollista suomeksi ja ruotsiksi. Kyselyn viestinnässä painotettiin luottamuksellisuutta (tulosten analysointi ja raportointi niin suurissa vastaajaryhmissä, ettei yksittäisen vastaajan vastauksia voida päätellä).

Kysymykset olivat muuten samat kuin vuonna 2016, paitsi toimintakulttuurin muutosta ja koettua väkivaltaa ja epäasiallista kohtelua koskevat kysymykset. Vastausprosentti oli 71 %, mitä voidaan pitää hyvänä. Vuoden 2016 kyselyn vastausprosentti oli 60%.

Henkilöstökyselyn kokonaistulokset esiteltiin 28.3. ohjaus- ja johtoryhmälle ja 2.4. ylimmälle johdolle (kirkkoherrat, johtajat, päälliköt). Henkilöstölle uutisoidaan kyselyn tuloksista Sinfossa ja Sinfon uutiskirjeessä viikolla 17.

Henkilöstökyselyn tulosten käsittely

Henkilöstökyselyn tulokset käytiin läpi seurakunta/yksikkökohtaisesti huhtikuun alun esimiesvalmennuksissa. Esimiehet saivat oman seurakuntansa/yksikkönsä tiedot valmennuspäivässä.

Valmennuksien jälkeen esimiehet aloittavat tuloksien käsittelyn seurakunnassaan/yksikössään ja laativat konkreettisen kehityssuunnitelman, jossa asetettu kehittämiskohteet ja- kehittämistoimenpiteet, vastuuhenkilöt ja aikataulut. HR ottaa yhteyttä niihin yksiköihin, joissa tulokset ovat hälyttäviä ja tarjoaa kohdennettua tukea.

Esimiehet ovat vastuussa kehittämissuunnitelmien toteutuksesta sekä systemaattisesta seurannasta omissa tiimi-/työryhmäkohtaisissa palavereissa. Kehittämissuunnitelmat palautetaan 31.8. mennessä henkilöstöpalveluihin. Noin puolen vuoden päästä HR pyytää seurantaraportin kehittämissuunnitelmien toteutumisesta.

Kehittämissuunnitelmia hyödynnetään henkilöstön työhyvinvointiin liittyvien toimenpiteiden edistämiseksi. Henkilöstöpalvelut tarjoaa konsultointia ja tukea kehittämistoimenpiteiden toteutuksessa.

Tavoitteet

Henkilöstökyselyn tavoitteena oli kehittää Helsingin seurakuntayhtymää entistä paremmaksi työpaikaksi sekä edistää työntekijöiden hyvinvointia.

- Kyselyn avulla kerättiin tietoa työyhteisöjen toimivuudesta sekä johtamisesta. Sen pohjalta on tarkoituksena kehittää työyhteisön toimintaa sekä tunnistaa toimintatapoihin liittyviä vahvuuksia ja kehittämiskohteita.
- Organisaation henkilöstöltä otettiin vastaan palautetta toimintakulttuurin muutoksen prosessista ja siihen liittyvien strategisten tavoitteiden toteutumisesta.
- Henkilöstökyselyn tulosten pohjalta päivitetään seurakunta-/yksikkö-/tiimikohtaiset kehittämissuunnitelmat sekä seurataan kehittämistoimenpiteiden toteutumista.

Tuloksista

Henkilöstökyselyn tulokset raportoitiin seurakuntayhtymä-, organisaatioyksikkö- ja työyksikkö-/seurakuntatasoilla sekä ammattiryhmittäin.

Huomiota tuloksista taustamuuttujineen

- Nuoret kokevat johtamisen ja muutosjohtamisen positiivisemmin kuin aiemmin, matalasti koulutetut taas negatiivisemmin.
- Johtoryhmään kuuluvien kokemus lähiesimiestyöstä ja työn tavoitteista ja palkitsemisesta on laskenut.
- Määräaikaisten kokemus johtamisesta ja muutosjohtamisesta on parantunut.
- Hengellisen työn piirissä olevien kokemus lähiesimiestyöstä ja työhyvinvoinnista on parantunut.
- Toimistotyötä tekevien mielestä johtaminen on parantunut.
- Yleistyöajan piirissä olevilla (etenkin 1 vko) muutos on laskeva voimakkaimmin.
- Kehityskeskustelun käyneet näkevät muutosjohtamisen, johtamisen ja lähiesimiestyön positiivisemmin.
- Diakonia- ja ”muut työntekijät” (=yhtymän asiantuntijat) näkevät eniten positiivista kehitystä.
- Hautausmaa- sekä kiinteistötyöntekijät, perheneuvojat ja sairaalasielunhoitajat näkevät negatiivisimman kehityksen.

Yhteenvetoa toiminnan nykytilasta

- Vuoteen 2016 nähden tuoreet kokonaistulokset kulkivat linjakkaasti. Vain työn tavoitteet, suoritukset ja palkitseminen nähtiin aiempaa kriittisemmässä valossa.
- Edelleen kriittisesti tarkasteltiin lisäksi muutosjohtamista, johtamista, työyhteisön ilmapiiriä sekä viestintää ja tiedonkulkua.
- Positiivisessa valossa nähtiin jälleen motivaatio omaan työhön, lähiesimiestyö sekä osaaminen.

Työilmapiirin kehittyminen

- 25% koki ilmapiirin parantuneen viimeisen vuoden aikana, 32% heikentyneen. Vuonna 2016 tulokset olivat lähes identtiset.
- Ne, jotka kokivat ilmapiirin parantuneen, arvioivat lähes kauttaaltaan kaikkia kyselyn osa-alueita myönteisellä tavalla.
- Ilmapiirin heikentyneeksi kokeneet arvioivat osa-alueita kriittisesti, tosin motivaatio työhön ja työssä jaksamiseen nähtiin heidänkin osalta myönteisemmin.

- Lievät positiiviset muutokset vuoteen 2016 nähden olivat työhyvinvoinnissa ja jaksamisessa, muutosjohtamisessa ja asenteessa muutokseen sekä lähiesimiestyössä. Merkittävä negatiivinen muutos näkyi työn tavoitteissa, suorituksissa ja palkitsemisessa. Lievää negatiivista muutosta nähtävissä myös työyhteisön yhteisön ilmapiirissä sekä osaamisessa.

Työyksiköiden välisiä eroja

- Yleistyytyväisyys (5- ja 6-vastausten osuus kaikista vastauksista asteikolla 1-6) näissä 41 yksikössä oli 42 %, vaihdellen välillä 21 % - 73 %.
- Muutos kokonaistyytyväisyydessä suhteessa edelliseen mittaukseen vaihteli yksiköiden välillä suuresti, aina 25 % laskusta 30 % nousuun.
 - 14 yksiköistä koki tyytyväisyyden vähentyneen
 - 12 yksiköistä koki tyytyväisyyden lisääntyneen
- Eniten hajontaa yksiköiden välillä oli muutoksessa "lähiesimiestyössä", jossa 12 yksikköä koki tilanteen heikentyneen ja 11 parantuneen.

Toimintaympäristön muutos

- Alle puolet vastaajista (43%) tunsivat keskeiset ajattelu- ja toimintatavat hyvin tai erittäin hyvin. Muutosprosessin vaikuttavuuden suhteen arjen työhön vastaajat jakoutuivat kahtia. Reilu kolmannes vastaajista koki muutokset positiivisena, vajaa kolmannes negatiivisena.
- Muutokseen positiivisemmin suhtautuneet kokivat lähes kaiken positiivisemmin kuin muut. Ainoa alue, missä kokevat negatiivisemmin kuin muut on kokemus siitä, ettei työaika riitä tehtävien tekoon.
- Ne, jotka kokevat muutoksen vaikuttaneen arkeen positiivisesti, näkevät kaiken positiivisemmin, erit. muutoksen johtamisen ja johtamisen yleensä.
- Ne, jotka kokevat muutoksen vaikuttaneen arkeen negatiivisesti, näkevät kaiken negatiivisemmin, etenkin johdon esimerkillisyyden, päätösten avoimuuden ja työroolien selkeyden, työmäärän tasaisen jakautumisen, osallistamisen, kannustamisen ja arvostuksen, työyhteisön luottamuksen, ilmapiirin sekä tasapuolisuuden.

Työkyky ja epäasiallinen toiminta

- Työkyvyn kokemukset noudattelivat samaa linjaa vuonna 2019 ja 2016.
70% arvioi työkykynsä erittäin hyvänä tai hyvänä.
- Samoin sukupuolisen häirinnän ja syrjinnän kokemuksissa ei ollut juurikaan eroa vuosien 2019 ja 2016 välillä.
- Vuonna 2019 esimiehen tai työyhteisön sisältä tullutta epäasiallista kohtelua koki 15% yksittäisinä kertoina, 15% toistuvasti.
- Vuonna 2019 työyhteisön ulkopuolelta tulevaa epäasiallista kohtelua, väkivaltaa / sen uhkaa koki 11% yksittäisinä kertoina ja 9% toistuvasti.

Toimintakulttuurin muutos

Alle puolet vastaajista (43%) tunsivat keskeiset ajattelu- ja toimintatavat hyvin tai erittäin hyvin. Muutosprosessin vaikuttavuuden suhteen arjen työhön vastaajat jakautuivat kahtia. Reilu kolmannes vastaajista koki muutokset positiivisena, vajaa kolmannes negatiivisena. Myös avovastauksissa kysyttiin palautetta toimintakulttuurin muutoksesta.

Yhteenveto avoimista kysymyksistä

Avoimia kysymyksiä oli kolme:

- Avoin palaute muutosprosessista
- Missä asioissa onnistuttu?
- Terveiset päättäjille

Saatiin yhteensä 919 vastausta, 1385 esiin nostettua asiaa ja 457 vastannutta henkilöä. Saadut avovastaukset luokiteltiin teemoittain.

Avoin palaute muutosprosessista

- Muutosjohtaminen 27 %
 - Johtamisen epäjohtonmukaisuus, tiedotuksen ongelmat, nopea tahti
 - Tavoite jäänyt etäiseksi tai epäselväksi
- Epävarmuus, heikentynyt työilmapiiri 16 %
 - Muutos kuormittaa, perustyö kärsii
 - Tuki johdolta/esimiehiltä jäänyt etäiseksi
- Onnistumisten konkretisointi ja etenemisen varmistaminen 13 %
- Lisää selkeyttä ja konkretiaa, asioita ei saa käytäntöön

- Pitäydytään vanhoissa toimintatavoissa
- Osallistaminen (etenkin ei srk) 13 %
- Ei kuultu kentän ääntä
- Osa viestinnästä koettu negatiivisena, muutosvastarintaa
- Perustyön arvostus heikentynyt 6 %
- Uudet teot saa huomiota, vanhat toimivat ei
- Eriarvoisuuden kokemus (yksiköiden välillä, säästökohteiden osalta)
- Perustyön arvostus heikentynyt 6 %
- Uudet teot saa huomiota, vanhat toimivat ei
- Eriarvoisuuden kokemus (yksiköiden välillä, säästökohteiden osalta)
- *Muutos hyvästä, tavoitteet oikeita (etenkin srk ja esimiehet/lähiesimiehet)*
- Intoa ja tahtoa on, hyviä uusia avauksia
- Vapauttanut aikaa uudelle, monipuolistanut työtä

Missä asioissa on mielestäsi onnistuttu?

- Oman työn kehittyminen ja uudet avaukset 23 %
- Luottamusta ja vapautta tehdä, esimiehen tuki
- Oman työn merkityksellisyys
- Uudenlaiset asiakaskohtaukset, palvelumuotoilu
- Oikea suunta ja halu uudistua 21 %
- Muutoksen tavoite hyvä, oikea suunta
- Intoa ja halua uudistua
- Lähityöyhteisössä hyvä henki ja lisääntynyt yhteistyö 16 %
- Hyvä tiimi, suurella sydämellä tehdään
- Sisäinen yhteistyö lisääntynyt, hyvässä hengessä mennään
- Toimintaa selkeytetty 10 %
- Yhteiset pelisäännöt
- Resursoinnit ja rekrytoinnit
- Kulut ja tilat
- Hyvinvoinnin tuki 8 %
- Joustot ja työvälineet
- Sisäinen ja ulkoinen viestintä 6 %
- etenkin medianäkyvyys
- *Pettymyksen aiheita 10 %*

- Eriarvoisuutta, yhteisten pelisääntöjen rikkomista
- Huoli, ettei muutos etene
- Ilmapiiri työyhteisössä heikentynyt

Terveiset päättäjille

- Selkeyttä ja läpinäkyvyyttä johtamiseen 39 %
 - Luottamus johdon ja henkilöstön välillä heikentynyt, eriarvoisuuden ja epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia
 - Osallistavan ja avoimen keskustelun puutetta
 - Päätökset näyttäytyvät epäjohdonmukaisina ja poukkoilevina
- Perustyön muistaminen ja arvostus 23 %
 - Henkilöstön työn tunteminen ja kuuleminen päätöksissä
 - Arvostusta perustyölle, palkitseminen
 - Osaamisen laajempi hyödyntäminen, kouluttautuminen
- Muutos kuormittaa 18 %
 - Työmäärä lisääntyy, resurssit pienenee -> huoli jaksamisesta
 - Nopea tempo, epäjohdonmukainen viestintä
 - Moni kokee että "vanha" perustyö ei enää nauti samaa arvostusta kuin ennen
- Arjen toiminnan selkeyttäminen ja tukemista 15 %
 - Onnistumisia monipuolisemmin ja enemmän esiin
 - Epäselvät toimenkuvat ja roolit
 - Sisäinen ajankäyttö (ohjelmistojen toimimattomuus, liialliset palaverit, tuki hallinnosta)

Henkilöstökyselyn johtopäätökset

Onnistumiset ja voimavarat

Oikea suunta

- Muutos sisältää hyvää ja tavoitteet ovat oikeat, tahtotila vaikuttaa pääsääntöisesti olevan yhteinen
- Koetaan tärkeänä uudistua ja nykyaikaistua
- Uusia avauksia, palvelumuotoilua, seurakuntalaisten kuuntelua

Intoa ja uudistushenkeä

- Kehittymishakuisuus ja sisäinen positiivinen uudistushenki
- Yhdessä tekeminen ja vahvemman yhteistyön rakentaminen
- Valmiutta etenkin oman työn ja työtapojen kehittämiseen

Oma työ ja työyhteisö

- Merkityksellinen työ, vapautta tehdä ja kehittyä, vahva sisäinen motivaatio omaa työtä kohtaan
- Vahva henkilökohtainen suhde omaan työhön vaikuttaa toimivan myös suo- jaavana tekijänä koettua työkykyä ajatellen
- Myönteisyyttä omaa työyhteisöä kohtaan, sitoutuneita ja suurella sydämellä työskenteleviä työntekijöitä
- Luottamus ja tuki esimiehen/organisaation suunnalta

Haasteet ja huolenaiheet

Luottamuskailu

- Luottamus henkilöstön ja johdon välillä koetuksella
- Avoin tiedonkulku ja päätöksenteko ei toteudu toivotulla tavalla
- Eriarvoisuuden ja vastakkainasettelun kokemuksia
- Heikentynyt työilmapiiri

Fokus

- Yhteisen tavoitteen konkretisointi ja tiivistäminen hallittavaan määrään, jotta aito sitoutuminen uudistuksiin mahdollistuu
- Huoli kentän äänen kuuluviin saamisesta
- Muutoksen johtaminen koettu epäyhtenäisenä, epäjohdonmukaisena, salaillevana ja liian nopeatempoisena.
- Ideoiden käytäntöön vieminen vielä osittain kesken
- Suorituksen johtaminen heikentynyt, toiveet työn ohjaamisesta arjessa

Perustyön arvostus

- Onko perustyön arvostus jäänyt muutoksen jalkoihin?
- Muutos kuormittaa (uudet toimenkuvat, epäselvyydet toiminnassa, kaventuneet resurssit jne) ja heikentävä jaksaminen huolettaa.
- Palkitsemisen ja kehittymisen eriarvoisuuden kokemuksia

