

42 § Henkilöstökysely 2019

Päätösehdotus

Kirkkoherra Sakari Enrold

Srkn merkitsee henkilöstökyselyn ja sen johdosta käynnistetyt toimenpiteet tiedoksi.

Käsittely

Seurakuntaneuvosto kävi keskustelun seurakunnan henkilöstökyselyn tuloksista.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Selostus

Yhteinen kirkkoneuvosto päätti 15.11.2018, 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 sähköisesti. Kyselyn viestinnässä painotettiin luottamuksellisuutta.

Kysymykset olivat muuten samat kuin vuonna 2016, paitsi toimintakulttuurin muutosta ja koettua väkivaltaa ja epäasiallista kohtelua koskevat kysymykset. Koko yhtymän vastausprosentti oli 71 % ja Kannelmäen yksikön 75 %. Vuonna 2016 vastaavat luvut olivat 60 % ja 59 %.

Henkilöstökyselyn kokonaistulokset esiteltiin 28.3. ja yksikkökohtainen tulos 11.4. valmennuspäivässä. Kannelmäen seurakunnan tulosta on käyty läpi kirkkoherran ja lähiesimiesten kokouksessa sekä työkokouksessa 8.5. Työntekijät pohtivat tuloksia ryhmätyönä, jonka tavoitteena oli haarukoida ne kohteet, joihin tulee jatkossa kiinnittää erityistä huomiota.

Osa kyselyssä nousseista asioista on sellaisia, joihin voidaan välittömästi tehdä tarvittavia parannuksia. Osa taas sellaisia, joita tulee kehittää koko työyhteisön voimin.

Työyhteisössä laaditaan kehittämissuunnitelma, joka palautetaan henkilöstöpalveluihin 31.8. mennessä.

Kyselyn tuloksista voidaan yleisesti todeta:

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.

Yleistyoajan piirissä olevilla (etenkin 1 viikko) 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.

Vuodan 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.

Liite, henkilöstökyselyn yhteenvetosivu Kannelmäen seurakunta.

