

## 116 § Henkilöstökyselyn tulokset

### Päätösehdotus

Seurakuntaneuvosto päättää merkitä henkilöstökyselyn tulokset ja niiden johdosta käynnistetyt toimenpiteet tiedoksi.

### Päätös

Päätettiin esityksen mukaisesti.

### Selostus

Helsingin seurakuntayhtymän osastoilla ja seurakunnissa toteutettiin 4.2.-11.3.2019 henkilöstökysely. Se oli vuonna 2016 tehdyn kyselyn uusintakysely. Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä. Kysymykset olivat muutamaa uutta aihepiiriä lukuun ottamatta samat kuin vuonna 2016. Roihuvuoren seurakunnassa vastausprosentti oli 60 %. Vuoden 2016 kyselyn vastausprosentti oli 60%.

#### Henkilöstökyselyn tulosten käsittely

Esimiehet tutustuivat kyselyn tuloksiin huhtikuussa. Seurakunnan työntekijäkokouksessa ne esiteltiin 10.4. ja uudelleen 22.5, jolloin ryhdyttiin myös laatimaan kehityssuunnitelmaa. Esimiehet ovat vastuussa kehittämissuunnitelmien toteutuksesta sekä systemaattisesta seurannasta omissa tiimipalavareissaan. Kehittämissuunnitelmat palautetaan 31.8. mennessä henkilöstöpalveluihin. Noin puolen vuoden kuluttua HR pyytää seurantaraportin kehittämissuunnitelmien toteutumisesta.

Kehittämissuunnitelmia hyödynnetään henkilöstön työhyvinvointiin liittyvien toimenpiteiden edistämiseksi. Seurakuntayhtymän henkilöstöpalvelut tarjoavat konsultointia ja tukea kehittämistoimenpiteiden toteutuksessa.

#### Tavoitteet

Henkilöstökyselyn tavoitteena on 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.

### **Yleisiä havaintoja**

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 työntekijöiden kokemus johtamisesta ja muutosjohtamisesta on parantunut.
- Hengellisen työn piirissä olevien kokemus lähiesimiestyöstä ja työhyvinvoinnista on parantunut.
- Toimistotyötä tekevien mielestä johtaminen on parantunut.
- 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. Lievää negatiivista muutosta oli nähtävissä työyhteisön 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 jakautuivat 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 jakoutuivat kahtia. Reilu kolmannes vastaajista koki muutokset positiivisena, vajaa kolmannes negatiivisena. Myös avovastauksissa kysyttiin palautetta toimintakulttuurin muutoksesta.

### **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 suojaavana tekijänä koettua työkykyä ajatellen
- Myönteisyyttä omaa työyhteisöä kohtaan, sitoutuneita ja suurella sydämellä työskenteleviä työntekijöitä
- Luottamus ja tuki esimiehen/organisaation suunnalta

### **Liitteet**

- 9 ROIHUVUOREN SEURAKUNTA henkilöstökysely 2019

