

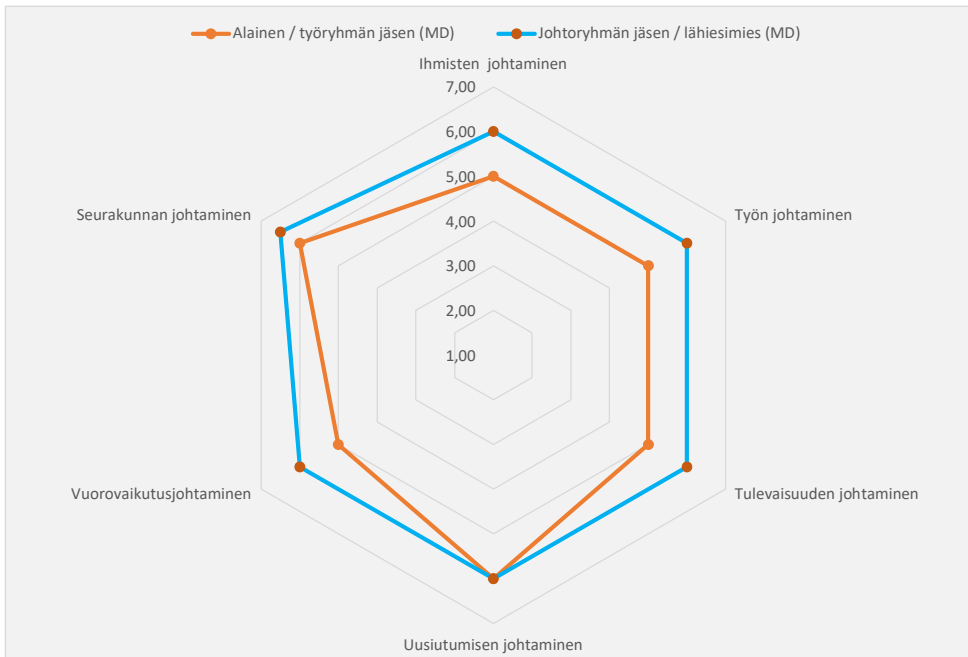
KIRKOLLISEN JOHTAMISEN PEILI – PALAUTETTA JOHTAMISESTA

Arvioitava Kaskinen

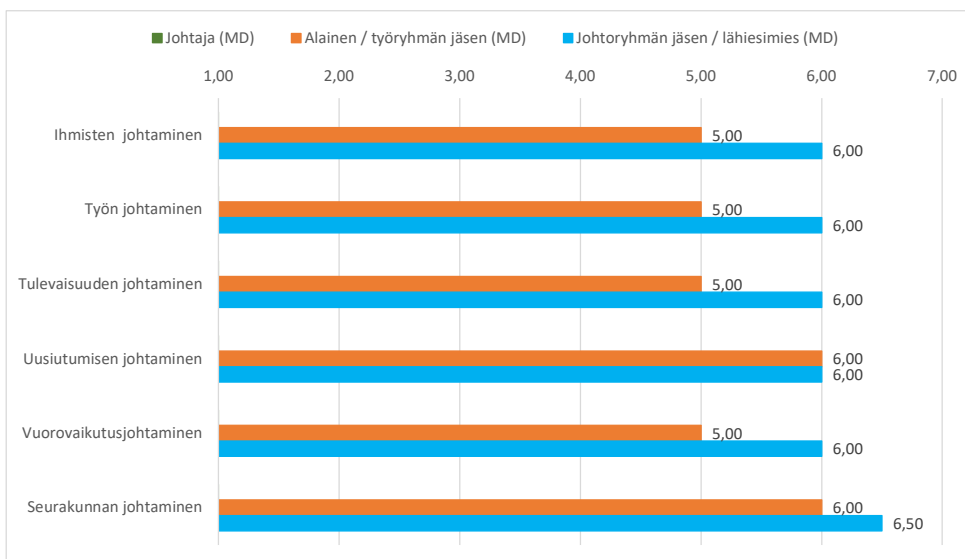
Arvioitsijat: n= 20

- Kysely koostui kuudesta eri osiosta sekä 50 väittämästä.
- Väittämien asteikko oli: 1 - väittämä ei vastaa arvioitavan johtamistoimintaa lainkaan, 7 - väittämä vastaa arvioitavan toimintaa esimiehenä ja johtajana erittäin hyvin/paljon.
- Tuloksissa kuvataan esimiehen oma arvio suhteessa arvioitsijoihin.
- Keskilukuna käytetään mediaania, joka on suuruusjärjestykseen järjestettyjen arvojen keskimäinen luku (tai kahden keskimäisen luvun keskiarvo).

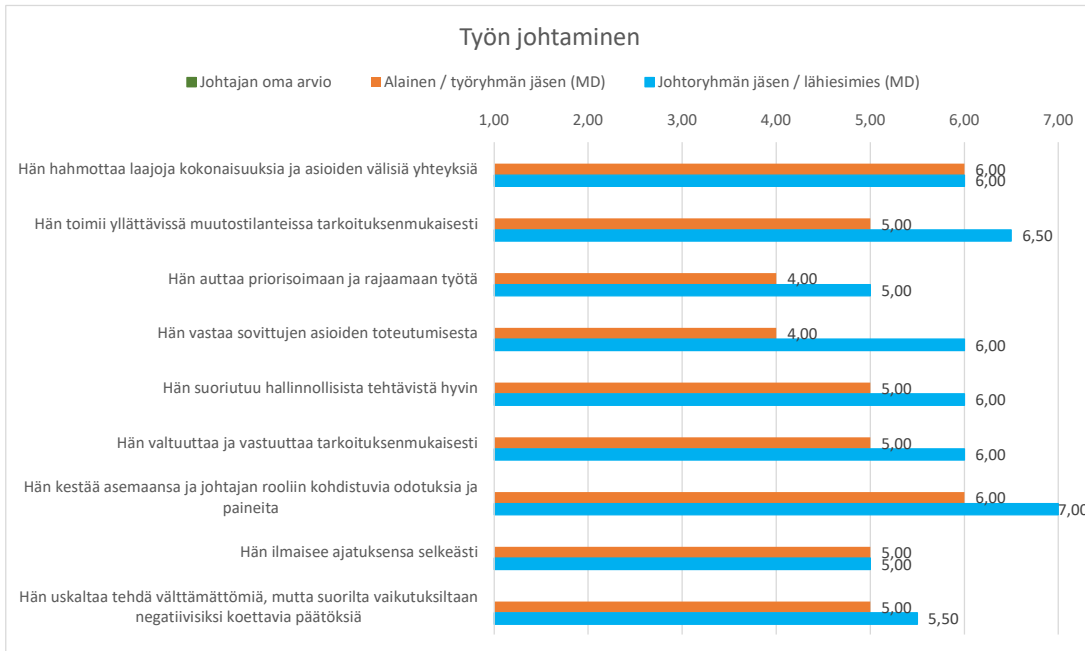
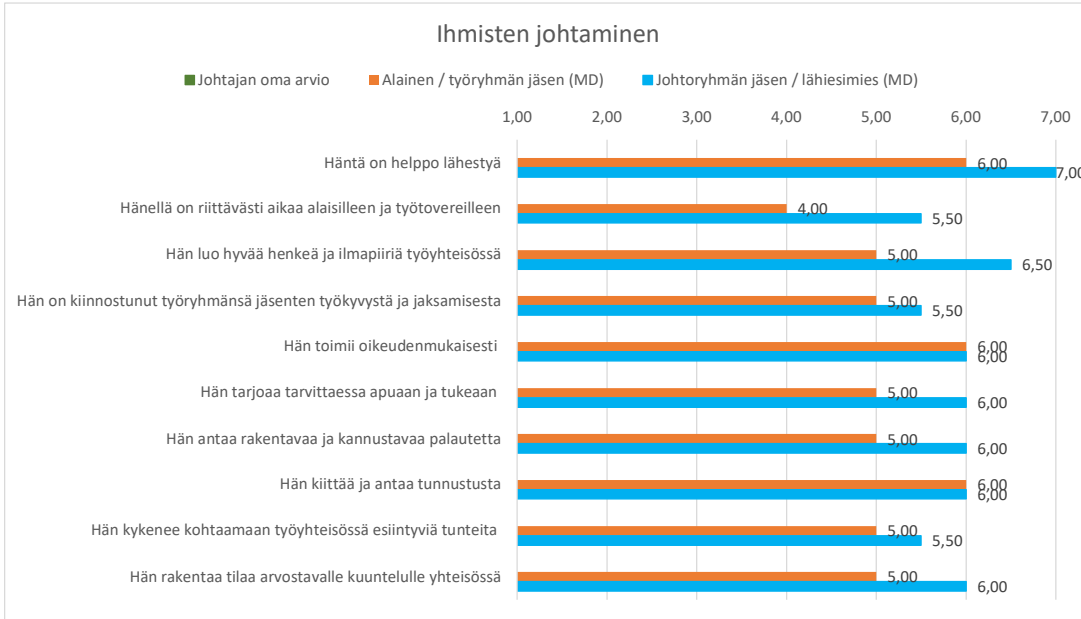
Kokonaiskuva osa-alueittain

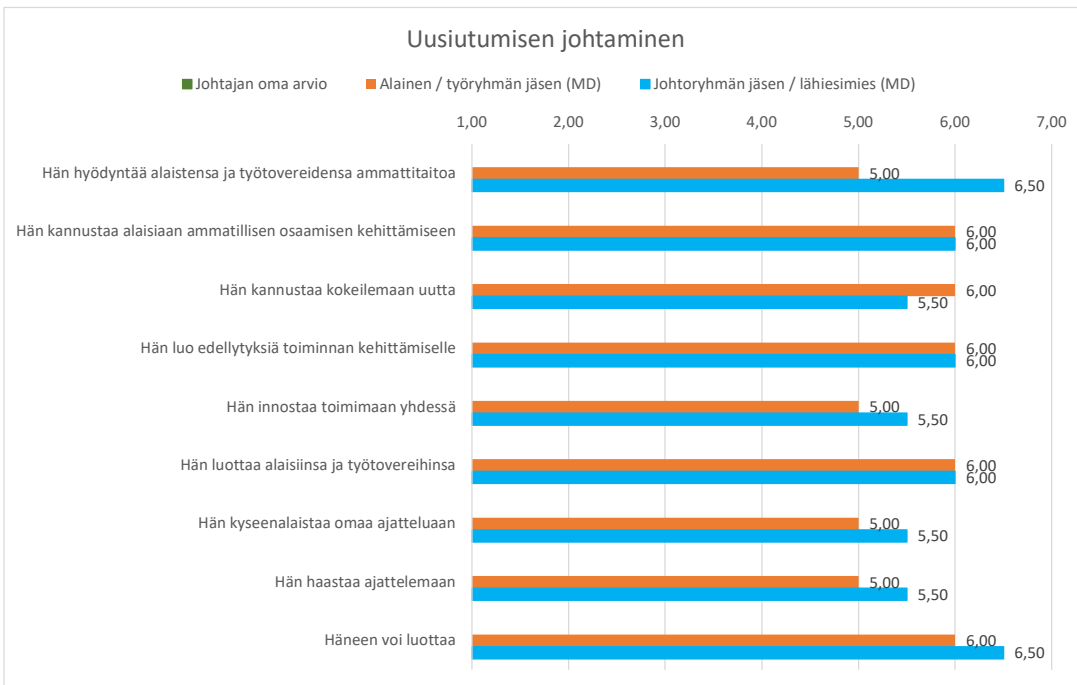
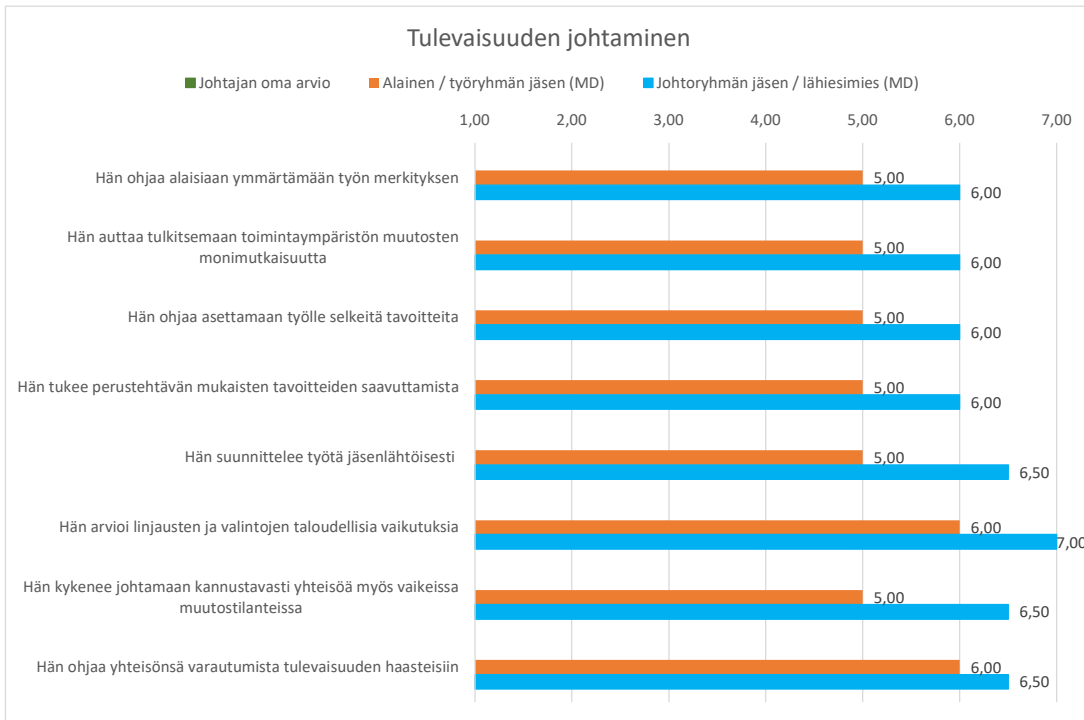


Johtajan oma arvio vs. vastaajien arvio

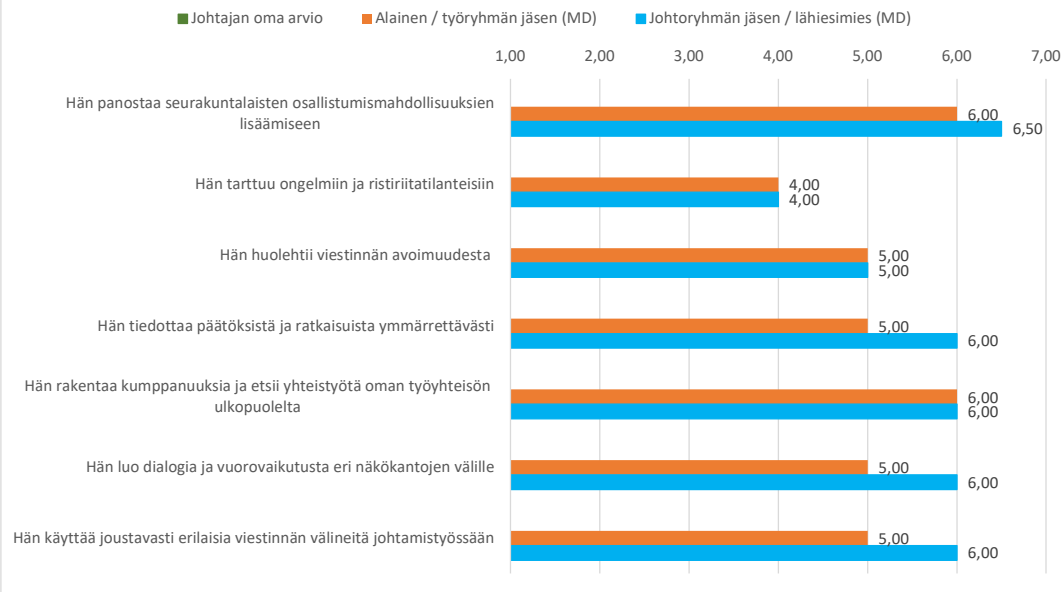


Väittämäkohtaiset arviot

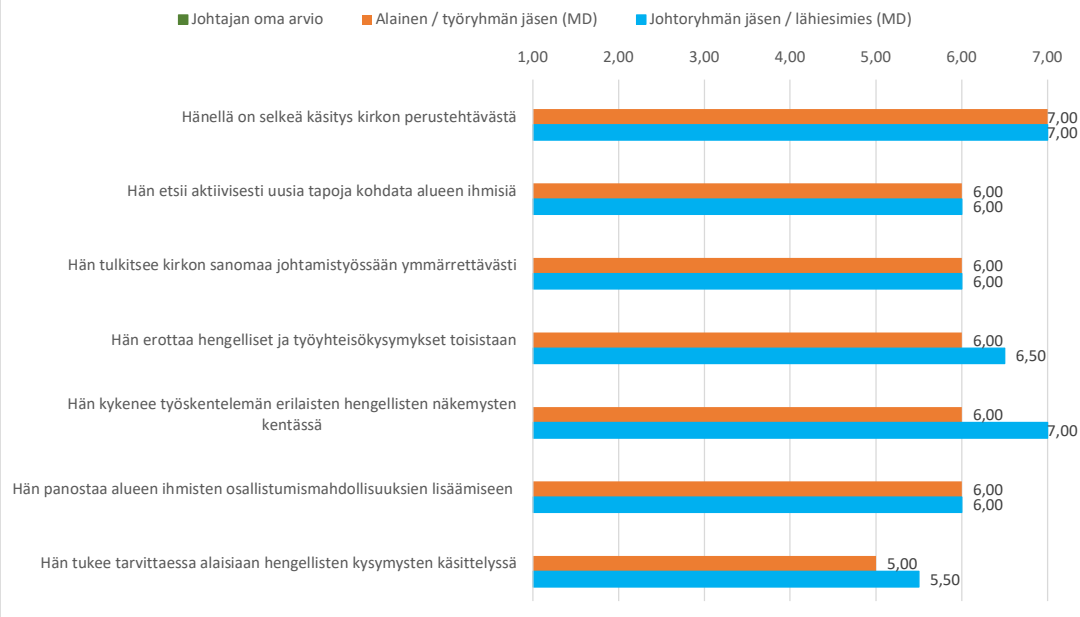




Vuorovaikutusjohtaminen



Seurakunnan johtaminen



VÄITTÄMÄKOHTAISET KESKIHAJONNAT

Ihmisten johtaminen	Alainen / työryhmän jäsen	Johtoryhmän jäsen / lähiesimies
Häntä on helppo lähestyä	1,3	0,4
Hänellä on riittävästi aikaa alaisilleen ja työtovereilleen	1,2	1,6
Hän luo hyvää henkeä ja ilmapiiiriä työyhteisössä	1,3	0,8
Hän on kiinnostunut työryhmänsä jäsenten työkyvystä ja jaksamisesta	1,6	1,9
Hän toimii oikeudenmukaisesti	1,5	1,5
Hän tarjoaa tarvittaessa apuaan ja tukeaan	1,7	0,7
Hän antaa rakentavaa ja kannustavaa palautetta	1,5	1,3
Hän kiittää ja antaa tunnustusta	1,5	1,3
Hän kykenee kohtaamaan työyhteisössä esiintyviä tunteita	1,6	1,1
Hän rakentaa tilaa arvostavalle kuuntelulle yhteisössä	1,5	2,0

Työn johtaminen	Alainen / työryhmän jäsen	Johtoryhmän jäsen / lähiesimies
Hän hahmottaa laajoja kokonaisuuksia ja asioiden välisiä yhteyksiä	1,0	0,7
Hän toimii yllättävissä muutostilanteissa tarkoituksenmukaisesti	1,0	0,5
Hän auttaa priorisoimaan ja rajaamaan työtä	1,6	1,0
Hän vastaa sovittujen asioiden toteutumisesta	1,3	1,3
Hän suoriutuu hallinnollisista tehtävistä hyvin	1,4	0,7
Hän valtuuttaa ja vastuuttaa tarkoituksenmukaisesti	1,4	0,7
Hän kestää asemaansa ja johtajan rooliin kohdistuvia odotuksia ja paineita	1,0	0,4
Hän ilmaisee ajatuksensa selkeästi	1,6	0,9
Hän uskaltaa tehdä välttämättömiä, mutta suorilta vaikutuksiltaan negatiivisiksi koettavia päätöksiä	1,2	1,2

Tulevaisuuden johtaminen	Alainen / työryhmän jäsen	Johtoryhmän jäsen / lähiesimies
Hän ohjaa alaisiaan ymmärtämään työn merkityksen	1,4	0,7
Hän auttaa tulkitsemaan toimintaympäristön muutosten monimutkaisuutta	1,1	0,4
Hän ohjaa asettamaan työlle selkeitä tavoitteita	1,2	1,3
Hän tukee perustehtävän mukaisten tavoitteiden saavuttamista	1,4	1,1
Hän suunnittelee työtä jäsenlähtöisesti	1,1	1,6
Hän arvioi linjausten ja valintojen taloudellisia vaikutuksia	1,0	0,4
Hän kykenee johtamaan kannustavasti yhteisöä myös vaikeissa muutostilanteissa	1,0	0,8
Hän ohjaa yhteisönsä varautumista tulevaisuuden haasteisiin	0,9	1,2

Uusiutumisen johtaminen	Alainen / työryhmän jäsen	Johtoryhmän jäsen / lähiesimies
Hän hyödyntää alaitensa ja työtovereidensa ammattitaitoa	1,1	1,2
Hän kannustaa alaisiaan ammatillisen osaamisen kehittämiseen	1,6	1,7
Hän kannustaa kokeilemaan uutta	1,3	1,5
Hän luo edellytyksiä toiminnan kehittämiseksi	1,2	0,4
Hän innostaa toimimaan yhdessä	1,3	1,1
Hän luottaa alaisiinsa ja työtovereihinsa	1,2	0,4
Hän kyseenalaistaa omaa ajatteluaan	1,5	1,6
Hän haastaa ajattelemaan	1,5	1,1
Häneen voi luottaa	1,5	0,8

Vuorovaikutusjohtaminen	Alainen / työryhmän jäsen	Johtoryhmän jäsen / lähiesimies
Hän panostaa seurakuntalaisten osallistumismahdollisuuksien lisäämiseen	1,0	1,2
Hän tarttuu ongelmiin ja ristiriitatilanteisiin	1,7	1,6
Hän huolehtii viestinnän avoimuudesta	1,5	1,3
Hän tiedottaa päätöksistä ja ratkaisuista ymmärrettävästi	1,4	1,3
Hän rakentaa kumppanuuksia ja etsii yhteistyötä oman työyhteisön ulkopuolelta	1,1	0,7
Hän luo dialogia ja vuorovaikutusta eri näkökantojen välille	1,4	1,3
Hän käyttää joustavasti erilaisia viestinnän välineitä johtamistyössään	1,3	1,1

Seurakunnan johtaminen	Alainen / työryhmän jäsen	Johtoryhmän jäsen / lähiesimies
Hänellä on selkeä käsitys kirkon perustehtävästä	0,9	0,0
Hän etsii aktiivisesti uusia tapoja kohdata alueen ihmisiä	1,0	1,1
Hän tulkitsee kirkon sanomaa johtamistyössään ymmärrettävästi	1,1	0,7
Hän erottaa hengelliset ja työyhteisökysymykset toisistaan	0,7	0,8
Hän kykenee työskentelemään erilaisten hengellisten näkemysten kentässä	0,8	0,9
Hän panostaa alueen ihmisten osallistumismahdollisuuksien lisäämiseen	0,7	1,0
Hän tukee tarvittaessa alaisiaan hengellisten kysymysten käsittelyssä	1,4	1,5