

## **88 § Henkilöstökyselyn tulokset**

### **Päätösehdotus**

Seurakuntayhtymän johtaja Juha Rintamäki

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

- 1) merkitä henkilöstökyselyn tulokset ja niiden johdosta käynnistetyt toimenpiteet tiedoksi
- 2) lähettää henkilöstökyselyn tulokset seurakuntaneuvostoihin tiedoksi.

### **Käsittely**

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander selosti asiaa.

Pykälän käsittelyn jälkeen esittelijä muutti päätösehdotusta seuraavasti:

- 2) lähettää henkilöstökyselyn tulokset seurakuntaneuvostoihin tiedoksi ja kehottaa käsittelemään niitä.

Ami Lainela poistui pykälän käsittelyn aikana.

### **Päätös**

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää

- 1) merkitä henkilöstökyselyn tulokset ja niiden johdosta käynnistetyt toimenpiteet tiedoksi
- 2) lähettää henkilöstökyselyn tulokset seurakuntaneuvostoihin tiedoksi ja kehottaa käsittelemään niitä

### **Selostus**

#### **Taustaa**

Vuoden 2021 henkilöstökysely toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla. Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä. Kyselyyn vastasi 814 henkilöä ja kyselyn vastausprosentti oli 78 %, joka on lähivuosien kattavin tulos (vuonna 2019 71 % ja vuonna 2016 60 %). Vastaaminen oli mahdollista suomeksi ja ruotsiksi. Kyselyn viestinnässä painotettiin luotamuksellisuutta (tulosten analysointi ja raportointi niin suurissa vastaajaryhmissä, ettei yksittäisen vastaajan vastauksia voida päätellä). Raportointia ei tehty, mikäli vastaajia oli vähemmän kuin viisi.

Kyselyssä käytettiin pääosin viisiluokkaista vastausasteikkoa, jossa 1 = täysin erimielttä ja 5 = täysin samaa mieltä.

Henkilöstökyselyn kokonaistulokset esiteltiin 16.3.2021 ylimmälle johdolle (kirkkoherrat ja yhtymän johtajat) ja 25.3.2021 pidetyssä kokouksessa Seurakuntayhtymän johtoryhmälle. Henkilöstölle uutisoitiin kyselyn tuloksista Sinfossa 17.3.2021 ja johdon infossa sekä Sinfon uutiskirjeessä 19.3.2021.

## **Henkilöstökyselyn tulosten käsittely**

Henkilöstökyselyn tulokset käydään läpi seurakunta/ yksikkökohtaisesti, lisäksi seurakunnat/yksiköt ja laativat konkreettiset kehityssuunnitelmansa, joissa on asetettu kehittämiskohteet ja kehittämistoimenpiteet, vastuuhenkilöt ja aikataulut. Henkilöstöosastolta ollaan myös yhteydessä niihin yksiköihin, joissa tulokset ovat hälyttäviä ja tarjotaan tukea kehittämistoimenpiteiden suunnitteluun.

Esimiehet ovat vastuussa kehittämissuunnitelmien toteutuksesta sekä systemaattisesta seurannasta omissa tiimi-/työryhmäkohtaisissa palavereissa. Kehittämissuunnitelmat palautetaan 31.5.2021 mennessä henkilöstöpalveluihin.

Lisäksi 25.3.2021 pidetyssä johtoryhmän kokouksessa linjattiin, että kehittämissuunnitelmien palauttamisen yhteydessä seurakunnilta pyydetään raporttia siitä, kuinka tulokset on käsitelty henkilöstön kanssa ja onko tulokset käsitelty myös seurakuntaneuvostossa. Henkilöstöosasto raportoi Yhteiselle kirkkoneuvostolle keskeisimmistä kehittämistavoitteista 10.6.2021 pidettävässä kokouksessa.

Kehittämissuunnitelmia hyödynnetään henkilöstön työhyvinvointiin liittyvien toimenpiteiden edistämiseksi. Henkilöstöosasto 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. Koska kysely toteutettiin tämän muotoisena ensimmäistä kertaa, suoraa vertailutietoa ei ole. Kysely ei myöskään tarjoa taustamuuttujatasoista tietoa, mutta se antaa vertailutietoa muista kyselyyn osallistuneista suurista tai keskisuurista seurakunnista (vertailujoukko 12 seurakuntaa). Kyselyssä ei ollut mahdollista antaa avointa palautetta eikä siinä myöskään selvitetty mahdollisia häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kokemuksia.

## Yhteenvetoa toiminnan nykytilasta

Pandemiasta huolimatta Helsingin seurakuntien ja yhteisten palvelujen henkilöstö kokee omat voimavaransa kohdata muutoksia ja uusia haasteita edelleen hyväksi. Positiivisessa valossa nähtiin jälleen motivaatio omaan työhön, lähiesimiestyö sekä osaaminen. Kriittisimmät työnantajatoimintaan liittyvät havainnot puolestaan liittyivät seuraavan laisiin kysymyksiin: Organisaatiossa tapahtuneet muutokset ovat selkiyttäneet työtehtäviäni ja parantaneet työhyvinvointiani (3) Organisaatiomme kaikkia työntekijöitä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti (3,1). Toisaalta oman esimiehen toiminta puolueettomana ja oikeudenmukaisena koettiin keskimäärin paremmaksi (3,8), joskin hajonta (1,2) tässä kysymyksessä ylitti merkittävänä pidetyn rajan. Ilmapiiirin osalta on havaittavissa, että kysyttäessä ilmapiirin kehittymisestä viimeksi kuluneen vuoden aikana tulokseksi saatiin 3,1, myös tässä kysymyksessä oli vastaajien välillä merkittävä hajonta (1,2). Tältä osin tulosten voidaan kuitenkin hieman parantuneen verrattaessa edellisen kyselyn vastaavan tyyppiseen kysymykseen.

## Johtopäätöksiä

Yleisesti ottaen henkilöstö kokee olevansa hyvin selvillä työyhteisönsä tavoitteista (4.0) toisaalta luottamus siihen, että myös kollegat tietävät työyksikkönsä tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat koetaan hieman alhaisemmaksi (3,8). Vertailtaessa muihin seurakuntiin Helsingissä koettiin työhön käytettävän ajan riittävyys hieman keskimääristä paremmaksi (3,8). Esimiestyö koettiin yleisesti kohtuullisen hyvälle tasolle, mutta siellä vastauksissa oli myös merkittävää hajontaa (1,2); osa kokee saavansa esimieheltään palautetta ja esimiehen keskustelevan riittävästi työyhteisöön liittyvistä asioista, osa puolestaan ei koe voivansa yhtä hyvin jakaa samaa käsitystä.

## Liitteet

- 23 Koko organisaatio\_Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstökysely 2021 (1)

