

Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstökyselyn tulokset

Yhteinen kirkkoneuvosto 04.05.2023 § 148
403/01.00.02/2023

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää
merkitä tiedoksi henkilöstökyselyn yhteistuloksen
sekä tulosten jatkokäsittelyn menettelytavat
1)
2)

Käsittely

Riitta Kajander selosti asiaa.

Esittelijä muutti päätösehdotuksen kuulumaan seuraavasti:

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää
1) merkitä tiedoksi henkilöstökyselyn yhteistuloksen sekä
2) tulosten jatkokäsittelyn menettelytavat.

Päätös

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää
1) merkitä tiedoksi henkilöstökyselyn yhteistuloksen sekä
2) tulosten jatkokäsittelyn menettelytavat.

Selostus

Henkilöstökyselyn 2023 tulokset ovat pääosin edellisen kyselyn tasolla.

Joka toinen vuosi tehtävä henkilöstökysely toteutettiin tänä vuonna toista kertaa eläkelaitoksemme Kevan kyselyllä. Kyselyllä kartoitettiin henkilöstön kokemuksia työhyvinvoinnistaan. Kysely toteutettiin tammi-helmikuussa 2023 ja tämän vuoden vastausprosentti oli 61 %. Vastausprosentti laski edellisestä kerrasta, vuonna 2021 järjestetystä kyselyn vastausprosentti oli komeat 78 %. Vastausprosentin laskun taustalla lienee ainakin se, että vastaajien joukkoa on laajennettu tarvittaessa töihin tulevaan henkilöstöön, joista osa työskentelee hyvinkin säännönmukaisesti, osa taas hyvin harvoin.

Henkilöstökysely ei tuota taustamuuttujataustaista tietoa, siksikin, että työyksiköiden koot ovat yleisesti ottaen pieniä. Sen sijaan työyksiköissä tuloksia käsiteltäessä hyödyllistä on kiinnittää huomiota vastausten keskihajontaan. Jos hajonta on vastauksissa suurta, näistä erilaisista kokemuksista ja tulkinnoista on hyödyllistä keskustella työyhteisön kehittämistavoitteita asetettaessa.

Lähiesihenkilötyö ja työn merkityksellisyyden kokemus vahvuutena

Helsingin seurakuntayhtymän erityinen voimavara oli jo aiemmassakin kyselyssä lähiesihenkilötyö. Lähiesihenkilötyö saa kautta linjan jopa aiempaa paremmat arviot. Esihenkilön johtamistapaan on tyytyväisiä 70 % henkilöstöstä. Se on parempi tulos kuin kirkon alalla yleensä. Tyytyväisiä kirkon alalla yleensä on 63 % (Kevan julkisen alan työhyvinvointitutkimus 2022).

Henkilöstöstä 79 % kokee, että esihenkilön kanssa vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri. Yleisesti työyhteisön ilmapiiriin kokee luottamukselliseksi 61 % vastaajista, joka on hitusen korkeampi kuin edellisessä kyselyssä.

Työn sisältö ja mahdollisuus kehittyä ammatillisesti on selkeä vahvuus. Henkilöstökysely osoittaa, että tyytyväisimpiä ollaan siihen, että työssä voi käyttää omia tietoja ja taitoja monipuolisesti, jopa 81 % kokee näin. Vaikka kokemus siitä,

että työ tarjoaa mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen, on heikentynyt, se on edelleen korkealla tasolla (70 %).

Työtehtävien ja voimavarojen suhteen on kokemus heikentynyt. Kiireen tuntu työssä on lisääntynyt. 10 prosenttiyksikköä enemmän vastaajista kokee, ettei ole tarpeeksi aikaa saada työtehtävät tehdyksi. Lisäksi vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja muutoksen kohtaamisvoimavarat koettiin heikommiksi kuin kaksi vuotta sitten.

Tyytymättömyimpiä meillä ollaan organisaation johtamiseen, sen avoimuuteen ja ylipäättään työnantajan toimintaan. Vaikka tulokset olivat samansuuntaiset edellisessä kyselyssä, tulokset laskivat siitä. Tämän voidaan tulkita olevan ainakin osin tulosta yhteisten palveluiden tuta-prosessista.

Tulosten käsittely ja kehittämiskohteiden tunnistaminen jatkuu työyksiköissä

Ennen tulosten julkistamista esihenkilöille järjestettiin yhteinen tilaisuus, jossa heillä oli mahdollisuus tutustua tuloksiin ja analysoida niitä. Henkilöstöpalvelut tarjoavat tarvittaessa tukea tulosten käsittelyssä ja mahdollisten työyhteisön kehittämisprosessien laadinnassa.

Henkilöstökyselyn tulosten käsittely jatkuu nyt työyksiköissä. Tutkimuksen tarkoituksena on hyödyntää sen tuloksia työyhteisön ja sen johtamisen kehittämisessä, niinpä työyksiköillä on aikaa määritellä omat toimintansa kehittämiskohteet kesäkuun puoleen väliin mennessä.

Henkilöstöosasto raportoi keskeiset kehittämisen painopisteet YKN:lle elokuun kokouksessa. Näitä työyksiköiden kehittämistavoitteita hyödynnetään tulevan vuoden henkilöstön kehittämistarjontaa ja organisaatioiden tukea suunniteltaessa.

Yhtä tärkeää kuin kehittämistavoitteiden asettaminen on, on myös tavoitteisiin pääsemisen seuranta. Henkilöstökyselyn pohjalta laadittavia työhyvinvoinnin kehittämistavoitteita onkin hyvä pitää esillä työyhteisökokouksissa. Näin voidaan vahvistaa sitä kokemusta, että henkilöstökyselyyn vastaamalla voi aidosti vaikuttaa asioihin ja omaa työn tekemistä koskeviin päätöksiin.

Vaikka tulosten käsittelyn lopputuotoksena onkin kehittämissuunnitelma, niin vähintään yhtä tärkeää tuloksia käsitellessä on se, että työyhteisöissä nähtäisiin kaikki se hyvä ja arvokas jo olemassa oleva ja iloittaisiin siitä. Kaikkien työyhteisöjen tuloksista löytyy varmasti sellaisia vahvuuksia ja ilon aiheita, joiden kukoistamista voidaan yhteisellä päätöksellä vaalia.

Lapsivaikutusten arviointi

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander

p. 09 2340 2460, riitta.kajander@evl.fi