

Helsingin seurakuntayhtymän henkilöstökyselyn 2025 tulokset

Yhteinen kirkkoneuvosto 03.04.2025 § 117
425/01.00.02/2025

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto merkitsee tiedoksi vuoden 2025 henkilöstökyselyn tulokset ja toteaa, että seurakunnat ja osastot kirjaavat työhyvinvoinnin kehittämistoimenpiteet osaksi TTS -suunnitelmia

Käsittely

Henkilöstöjohtaja Kajander selosti asiaa.

Käsittelyn aikana käytettiin kolme puheenvuoroa.

Päätös

Merkittiin tiedoksi.

Selostus

Taustaa kokonaistulokselle (liite 1)

Helsingin seurakuntayhtymässä toteutettiin työhyvinvointikysely ajalla 21.1. – 11.2.2025. Kyselyn vastausprosentti oli 71,6 %, joten vastausprosenttia voidaan pitää hyvänä ja tutkimuksen tuloksia luotettavina. Kyseessä oli kolmas perättäinen kerta, kun samaa kyselyä käytettiin, joten kehitystä on mahdollista tarkastella kolmen eri mittausajankohdan jatkumona. Aiemmin kysely on toteutettu vastaavana ajankohtana vuosina 2021 ja 2023. Kyselyn tuloksia voidaan verrata paitsi aiempiin vuosiin myös muihin suuriin ja keskisuuriin seurakuntatalouksiin, joissa on käytössä sama KEVAN tarjoama kysely (21 organisaatiota).

KEVAN kysely on käytössä kolmatta kertaa. Oheiseen taulukkoon on koottu kyselyn teemoittaiset keskiarvot eri vuosina. Vuoden 2023 tulokissa näkyvät sekä pandemia-ajan rasitukset että yhteisten palvelujen tuta-yt-neuvottelut. Tämän vuoden mittauksessa on vähintään saavutettu vuoden 2021 taso ja monin paikoin myös parannettu aiempia tuloksia.

TEEMA	2025	2023	2021
Työn sujuminen työyhteisössä	3,8	3,6	3,6
Työtehtävät ja omat voimavarat	3,9	3,7	3,9
Lähiesihenkilötyö	4,1	3,9	3,8
Työnantajan toiminta	3,5	3,4	3,4
Käsitys työnantajasta (suosittelisitko työpaikka, kyllä %)	72	64	72
Asiakkaat ja yhteistyö	3,5	3,2	3,3

Keskeiset havainnot:

1. Verrattaessa seurakuntien ja yhteisten palvelujen yhteistulosten keskiarvoja tulokset ovat samansuuntaiset.
2. Työn merkityksellisuuden kokemus korostuu julkisen sektorin työpaikoilla, mutta erityisesti kirkon työssä. Helsingin seurakuntayhtymän (myöhemmin tässä tekstissä HSRKY:n) kyselyssä työn merkityksellisuuden kokemuksen keskiarvo on 4,5 (asteikolla 0-5), HSRKY:n vastaajista 90,7% on täysin tai melko samaa mieltä väitteen *”työni on mielestäni merkityksellistä”* kanssa. KEVAN julkisen alan työhyvinvointitutkimuksen mukaan kirkon työntekijöistä 93 % koki työnsä merkitykselliseksi ja seurakuntatyötä tekevistä jopa 96 % koki työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi.
3. Lähiesihenkilötyö on laadukasta ja tukee työssä onnistumista. Tyytyväisyys lähiesihenkilötyöhön on kehittynyt systemaattisesti ja alkaa jo lähennellä huippua; esihenkilötyö koetaan paitsi innostavana, myös puolueettomana ja oikeudenmukaisena. Hyvä esihenkilö antaa myös palautetta siitä, miten työntekijä on työssään onnistunut.
4. Henkilöstö tuntee työyhteisön yhteiset tavoitteet hyvin; keskiarvo 4,2 (asteikolla 0-5). Hyvän kehityksen taustalla useita eri syitä; osallistavat strategiaproessit, mutta myös palkkausjärjestelmien ja tavoitejohtamisen rakenteiden kehittäminen ja sitä kautta kehityskeskusteluosaamisen vahvistuminen.
5. Seurakunnissa ollaan yhteisiä palveluja tyytyväisempiä johtamisen avoimuuteen sekä koetaan hieman enemmän vaikutusmahdollisuuksia omaa työtä koskeviin asioihin, kun taas yhteisten palvelujen kokemus työn sujuvuudesta työyhteisössä koetaan piirun verran paremmaksi.
6. Seurakuntien ja yhteisten palveluiden merkittävin ero tuloksissa koskee koettua tyytyväisyyttä koko organisaation johtamistapaan. Seurakuntien keskiarvo tässä oli 3,3 ja yhteisten palvelujen 2,7. Ero on huomattavan suuri eikä selity sillä, ovatko vastaajat ajatelleet koko organisaationa omaa seurakuntaa / osastoa vai seurakuntayhtymää kokonaisuutena. Tuloksen tarkempi analysoiminen ja tavoitteiden asettaminen tilanteen korjaamiseksi on välttämätöntä.

Avoimuus toteutuu paremmin seurakuntien johtamisessa (liitteet 2 ja 3)

Seurakunnissa työhyvinvoinnin kehitys on tämän kyselyn tulosten perusteella hyvällä tasolla ja vahvistunut viime vuosien ajan. Tämän kehityksen taustalta ei voida löytää mitään yksittäistä selkeää syytä vaan suotuisan kehityksen taustalla on hyvinkin erilaisia tilanteita, kuten esimerkiksi henkilöstövaihdokset tai useamman vuoden systemaattinen ja tavoitteellinen työskentely työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Osassa seurakuntia tulokset

ovat vuodesta toiseen samalla hyvällä tasolla, mutta on myös seurakuntia, joissa on vielä tarpeen priorisoida hyvinvoinnin kehittämiseen.

Tyytyväisyys lähiesihenkilötyöhön on yksi viime vuosina usein kiitelty asia, joka on seurakunnissa kokonaisuudessaan varsin korkealla tasolla. Esihenkilöt koetaan helposti lähestyttävänä, innostavina ja kannustavina sekä puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti toimivina.

Vertailtaessa seurakuntien ja yhteisten palvelujen tuloksia erityisen merkittävä ero syntyy myös johtamisen avoimuuden kokemukseen liittyvässä kysymyksessä. Tässä kehitys sekä seurakunnissa että yhteisissä palveluissa on molemmissa ollut +0,2, mutta seurakunnissa tilanteeseen ollaan selvästi tyytyväisempiä; siellä tulos on 3,5, kun yhteisissä palveluissa tulos jää 3:een. Molemmilla vastaajaryhmillä keskihajonta on 1,2 mikä on tilastollisesti merkitsevä.

Hyvä työntekijäkokemus vaikuttaa positiivisesti esimerkiksi organisaation työnantajamielikuvaan ja työnantajabrändiin, sitoutumiseen, asiakaskokemukseen ja työntekijöiden hyvinvointiin. Kysyttäessä *suosittelisitko nykyistä työpaikkaasi tuttavillesi* -vastausten hajonta lisääntyy runsaasta 50 % aina täyteen 100%, joka kertoo varsin merkittävästä tyytyväisyydestä. Seitsemän seurakunnan työntekijät yhdeksästätoista suosittelisi työnantajaansa yli 90 % varmuudella.

Yhteisten palvelujen työtyytyväisyys myös kehittynyt suotuisasti (liitteet 3 ja 4)

Myös yhteisissä palveluissa työhyvinvointi on hyvällä tasolla ja kehittynyt suotuisasti. Tuotannollis-taloudellisten yhteistoimintaneuvotteluiden myötä työhyvinvointikyselyn tulokset notkahtivat vuonna 2023, mutta tämän vuoden tulokset ovat palautuneet vuoden 2021 kyselyn tasolle tai jopa nousseet tätä korkeammalle. Myös yhteisissä palveluissa tyytyväisyys lähiesihenkilötyöhön on eri osastoilla ja yksiköissä hyvällä tai erittäin hyvällä tasolla.

Selvästi kriittisintä palautetta yhteisten palvelujen henkilöstö antoi työnantajan toimintaa koskevaan kysymyskokonaisuuteen, erityisesti kysymykset johtamisen avoimuudesta sekä henkilöstön kokemasta tyytyväisyydestä koko organisaation johtamistapaan saivat selvästi alhaisempia arvioita kuin seurakuntien vastaavat. Vain 27,3 % yhteisten palvelujen työntekijöistä koki olevansa melko tai hyvin tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan. Tyytyväisyys työnantajan toimintaan on saanut kaikissa kolmessa mittauksessa alhaisimmat tulokset, joten kokonaan sitä ei selitä käynnissä oleva keskustelu työnjaon kysymyksistä. Tulos edellyttääkin johdolta asian tarkempaa selvittämistä sekä selkeiden tavoitteiden asettamista ja niissä etenemisen seuranta. Yhtenä tarkasteltavana kokonaisuutena tulisi olla johtamisjärjestelmän ja vastuullisuuden (ympäristö- ja yhteiskuntavastuun sekä hyvän hallintotavan; ESG) kehittäminen.

KEVAN julkisen alan työhyvinvointitutkimuksessa erityistä huolta kiinnitettiin hautausmaiden työntekijöiden fyysiseen ja henkiseen työhyvinvointiin. Ympäristö- ja hautausuimessa toteutettiin varsin laaja johtoryhmän, esihenkilöiden ja koko henkilöstön työyhteisön kehittämishanke vuosina 2023-2024. Hankkeen tavoitteena oli luoda ympäristö- ja hautausuimelle yhteiset toiminta- ja pelisäännöt, tukea esihenkilöitä hyvän johtamisen tavoitteisiin sekä käydä henkilöstön kanssa dialogia työn kehittämisen tarpeista ja luoda mahdollisuuksia työssä kehittymiselle, moniosaamiselle sekä urapolulla kehittymiselle. Pitkäjänteisen ja tavoitteellisen työskentelyn ansiosta koko ympäristö- ja hautausuimen tulokset ovat kauttaaltaan parantuneet, paikoin hyvin radikaalistikin. Tässä suhteessa kehitys on hyvin rohkaisevaa.

Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kokemukset

HSRKY:ssä on nollatoleranssi kaikenlaiselle häirinnälle ja epäasialliselle kohtelulle. Vastausten perusteella tämä ei kuitenkaan toteudu ja edelleen henkilöstö joutuu kokemaan myös häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemuksia. Tältä osin kysymyspatteristoa uudistettiin edelliseltä kierrokselta saadun palautteen mukaisesti ja kysymyksissä eroteltiin sitä, onko epäasiallinen kohtelu tai syrjintä tapahtunut työyhteisön jäsenten välisenä vaiko asiakkaisen tai muiden henkilöiden aiheuttamana. Kaikissa niissä työyhteisöissä, joissa tämän kaltaisia kokemuksia on raportoitu, tulee työnantajan selvittää miten häirintää ja epäasiallista kohtelua voitaisiin ehkäistä. Mikäli häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemukset edelleen jatkuvat, voidaan työyhteisössä tarvittaessa toteuttaa ulkopuolisen asiantuntijan työpaikkaselvitys ongelmien ratkaisemiseksi.

Helsingin seurakuntayhtymän kokonaistulokset suhteessa muiden suurten seurakuntatalouksien vastaaviin tuloksiin (liite 1)

Koska samaa työhyvinvointikyselyä toteutetaan myös useimmissa muissa suurissa ja keskisuurissa seurakuntatalouksissa, kysely antaa mahdollisuuden vertailla vahvuuksiamme ja kehittämiskohteitamme suhteessa muihin seurakuntatalouksiin. Vertailuja tehtäessä on tietenkin hyvä tiedostaa, että suurimmillaankin muut seurakuntataloudet ovat ainakin noin puolet pienempiä kuin HSRKY. Tulokset rohkaisevat kuitenkin jatkamaan työtämme parhaan kirkollisen työpaikan tavoitteeseen pääsemiseksi.

Kokonaistuloksia tarkasteltaessa HSRKY:n asemaa suhteessa verrokkiryhmään nostivat erityisesti seuraavat kysymykset: *työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä* (ka 3,9), *työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja* (ka 3,6), *olen selvillä työyksiköni tavoitteista* (ka 4,2) ja *minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi* (ka 3,7). Kolmessa ensi mainitussa kysymyksessä parannusta on tapahtunut +0,2 ja viimeksi mainitussa, minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi jopa +0,3.

Tavoitejohtamisen näkökulmasta vaikuttaisikin siis siltä, että sekä yleiseen että ylimmän johdon palkkausjärjestelmään tehdyt uudistukset olisivat osaltaan vaikuttaneet tulosten parantumiseen. Ylipäänsä on hyvä huomata, että yleisesti tyytyväisyys johtamiseen on läpi linjan parantunut. Tästä osviittaa antoi jo viime vuonna toteutettu ylimmän johdon 360-arviointi, jonka tulokset olivat myös parantuneet suhteessa neljän vuoden takaiseen. Ylimmän johdon 360-arvioinneissa suurimmat kehittämistarpeet sekä johtajien itsearvioinneissa esiinnousseet riittämättömyyden tunteet liittyivät erityisesti taitoihin, jotka liittyvät ongelmiin ja ristiriitoihin tarttumiseen ja dialogin rakentamiseen. Kahden kymmenyksen nousu ja 3,6 tulos antavat myös osviittaa siitä, että samoja kokemuksia liittyy myös keskeisten verrokkiemme toimintaan ja arviointeihin. Myös tulos ja kokemus siitä, että työntekijät kokevat, että heillä on riittävästi aikaa työnsä tekemiseen, on isossa kuvassa parantunut. Keskiarvo ei kuitenkaan tässäkään suhteessa anna kattavaa tai yksiselitteistä käsitystä tilanteesta, vaan yksiköiden välillä voi olla suuriakin eroja.

HSRKY:ssä heikoimmat arvioinnit annettiin seuraavissa kysymyksissä: *"voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin"* (ka 3,7, nousua 0,1) ja *"työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti"* (ka 3,7, nousua 0,2). Viimeksi mainitussa kysymyksessä kahden kymmenyksen nousu tarkoittaa käytännössä sitä, että tässä vastaajajoukossa tarkasteltuna HSRKY:n aiemmin heikoimmaksi arvioitu kysymys kurottelee jo lähemmäs keskikastia, jopa 72 % vastaajista kokee olevansa tästä melko tai täysin samaa mieltä, joten kehitys tämän kysymyksen suhteen on erityisen ilahduttavaa.

Lopuksi: Kuinka tuloksemme suhteutuvat julkisen sektorin muihin toimijoihin nähden? Lyhyt katsaus KEVAN julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2024 -raporttiin

Kirkon työntekijöiden eläkevakuutuslaitos KEVA julkaisee joka toinen vuosi julkisen alan työhyvinvointitutkimuksen, jossa kirkon ohella kohderyhmänä ovat kuntien, valtion ja nyttemmin myös hyvinvointialueiden työntekijät ([Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2024](#)).

Tutkimuksen perussanoma on hyvin myönteinen; viimeisen kahden vuoden aikana on tapahtunut myönteistä kehitystä, julkisen alan työntekijöistä yli 90 prosenttia kokee työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi. Tutkimuksessa mukana olleiden kirkon työntekijöiden työn merkityksellisuuden kokemus oli jopa 93 % ja kun tarkasteluun otetiin yksinomaan seurakuntatyötä tekevät, työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi koki jopa 96 % tutkimukseen osallistuneista.

Tutkimuksessa todetaan myös, että aiempaa useammat julkisen sektorin työntekijöistä tuntee työssään iloa ja innostusta. Myönteinen kehitys näkyy erityisesti valtion, mutta myös mm. kirkon hallinto- ja toimistotyössä, viime vuonna 80 % kirkon hallinto- ja toimistotyössä toimineet kokivat työssään iloa ja innostusta, kun vastaava tulos kaksi vuotta aiemmin oli 71 %. HSRKY:n kokonaistulos kertoo samaa kokemusta; innostusta työhön kokee vähintään muutaman kerran viikossa 77% vastaajista ja jos huomioidaan kertaviikkoinen innostus, lukema on jo 87%.

Tunnen työssäni innostusta ja työn iloa

	 Kunta	 Hyvinvointialue	 Valtio	 Kirkko
2024	77 %	72 %	73 %	82 %
2022	75 %	71 %	69 %	80 %
2020	75 %	–	72 %	81 %

Myös kirkon työntekijöiden tyytyväisyys lähimmän esihenkilön johtamistapaan oli kehittynyt selvästi myönteisempään suuntaan; kun tyytyväisiä viime vuonna oli 68 %, oli vastaava tyytyväisten määrä vuonna 2022 vain 63 %. Myönteisestä kehityksestä huolimatta kirkolla on edelleen tässä suhteessa kirittävää erityisesti suhteessa kunta- ja valtiosektoriin, joissa tulokset kertoivat yli 70%:n vastaavasta tyytyväisyydestä (kunta 72% ja valtio 77%).

Erityisinä huolina KEVAN tutkimus kirkonalalta nostaa kaksi kriittistä seikkaa, jotka ovat:

- 1) hautausmaa- ja kirkon palvelutyöntekijöiden fyysisen työkuormituksen lisäksi työn henkisen rasituksen lisääntymisen sekä henkisen työkyvyn haasteet.
- 2) Toinen huolenaihe koskee nuorten työntekijöiden kokemia vähäisiä vaikutusmahdollisuuksia työhön sekä henkisen työkyvyn haasteet.

Raportissa todetaankin, että julkisen alan nuorten, alle 30-vuotiaiden työkyky ei ole palautunut vuotta 2022 edeltäneelle tasolle. Erityisesti nuoret työntekijät sekä sosiaali- ja terveysalan sekä varhaiskasvatuksen ammattiteissa toimivat kärsivät tutkimuksen mukaan ahdistuneisuushäiriöistä.

Sama suuntaus näkyy myös Helsingin seurakuntayhtymän mielenterveysperustaisten sairausolopäivien määrän kehityksessä. Pidempikestoisten mielialahäiriöiden, kuten masennuksesta johtuvien sairauspäivien määrä on alentunut, kun taas neuroottisten häiriöiden, kuten erilaisten ahdistuneisuusdiagnooseista johtuvien sairauspäivien määrä on kasvanut. Helsingin seurakuntayhtymässä mielenterveysperustaisten sairauspäivien määrä /henkilö on systemaattisesti alentunut vuoden 2019 huippuvuodesta (4,8 pv/hlö) lähtien. Vuonna 2024 mielenterveysperustaisten sairauspäivien määrä henkilöä kohden oli enää 2,6. Tämä myönteinen kehitys on ollut siksikin erityisen kiitettävää, että yleinen yhteiskunnallinen kehitys on ollut päinvastaista.

Työyhteisön ilmapiirin raportoi hyväksi tai erittäin hyväksi kolme neljästä julkisen alan työntekijästä. Tässä kirkko jää vielä hieman jälkeen erityisesti kuntien ja valtion tulokseen vertailtaessa, joskin on todettavaa, että viime vuosina kirkon kehitys on tässä suhteessa ollut erityisen hyvää:

Työyhteisössäni on hyvä tai erinomainen ilmapiiri

	 Kunta	 Hyvinvointialue	 Valtio	 Kirkko
2024	76 %	71 %	79 %	70 %
2022	75 %	71 %	77 %	63 %
2020	72 %	–	76 %	64 %

Työn merkityksellisyys suurin voimavaramme – vaakakupin toisella puolella eettisen kuormituksen riski

Työn merkityksellisyys on tunnistettu jo vuosikymmenten ajan merkittäväksi motivaatiota ja työhyvinvointia parantavaksi seikaksi. Viime vuosina julkiseen keskusteluun ja työn tutkimukseen on myös nostettu eettisen kuormituksen teema. Työterveyslaitoksen sivuilla ([Mitä on eettinen kuormitus? | Työterveyslaitos](#)) eettisen kuormituksen ilmiötä avataan seuraavasti: *Eettistä kuormitusta voi syntyä, kun eettisesti haastavia tilanteita tapahtuu usein, eikä niitä käsitellä. Eettinen kuormitus on stressireaktio, joka voi aiheuttaa turhautumista, suuttumusta ja jopa fyysisiä oireita. Eettinen kuormitus lisää riskiä työkyvyn heikentymiselle. Haastavia tilanteita voi syntyä esimerkiksi hoitoon liittyvistä erimielisyyksistä hoitajan ja vanhuksen tai työntekijöiden keskinäisissä suhteissa. Myös hoitavan organisaation resurssit, kuten työmäärä ja kiire, voivat aiheuttaa haastavia tilanteita.*

Kotimaista eettisen kuormituksen tutkimusta on tehty erityisesti hoiva- ja opetusallalla työskentelevien keskuudessa ([Työn merkityksellisyys kumpuaa sen sosiaalisesta arvosta – Uutta kotimaista tutkimustietoa hoiva- ja opetusaloilta | Tieteessä tapahtuu](#)).

Tutkimuksen lähtökohtana on havainto siitä, että kummallakin alalla tehtävä työ nähdään sosiaalisesti arvokkaana, mutta niiden palkkataso on alhainen. Sosiaalisesti arvokkaassa työssä työskentelystä ei siis väistämättä seuraa kokemusta siitä, että työ olisi merkityksellistä. Tehokkuus- tai tuottavuustavoitteet tai käytettävissä olevien resurssien niukkuus tai riittämättömyys suhteessa avun tai tuen tarvitsijoiden määrään ja tarpeisiin voivat korostua organisaatioissa niin paljon, että työntekijöiden odotukset työn merkityksellisyydestä ajautuvat ristiriitaan niiden kanssa. Tutkimuksessa todetaankin, että

työn merkityksellisyyden vaaliminen vaatiikin siksi yhteiskuntakriittistä otetta työelämän tutkimukseen ja kehittämiseen. Tämän kaltaiset kannanotot ovat viime aikoina yleistyneet myös kirkon ja erikoisesti diakonian työstä tai roolista käytävässä sekä kirkon sisäisessä että julkisessa keskustelussa.

Työhyvinvoinnin tavoitteet osaksi tts-prosessia

Samoin kuin aiempina vuosina työhyvinvointikyselyn tulokset käsitellään työyhteisöissä ja näiden tulosten pohjalta työyhteisöt laativat itselleen kehittämissuunnitelmat tavoitteineen ja mittareineen. Mutta toisin kuin aiempina vuosina tätä työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmaa ei laadita erillisenä asiakirjana, vaan se liitetään osaksi vuosittaista tts-prosessia. Muutos ei ehkä hallinnollisesti tai työmäärältään juurikaan eroa aiemmasta, mutta se nostaa hyvän henkilöstöjohtamisen merkityksen sille kuuluvaan rooliin osaksi koko organisaation toiminnan ja talouden suunnittelua.

Vaikutusten arviointi

Työhyvinvointikyselyn avulla voidaan ainakin jossain määrin mitata ja ennustaa henkilöstön työn tuottavuuden kehittymistä työhyvinvoinnin kokemuksen parantuessa. (Kotimaista tutkimusta tästä teemasta ovat tehneet Guy Ahonen, Ossi Aura, Tomi Hussi ja Juhani Ilmarinen.) Ilmiöiden välillä on selkeää korrelaatiota, mutta eksaktien tulosten mittaaminen on vaikeaa. Tuoreinta tutkimustietoa tältä alalta edustaa Ossi Auran ja Tomi Hussin Paremman johtamisen manifesti ([paremman johtamisen manifesti www.pdf](#)), jossa todetaan, että *”hyvä johtaminen ja siihen yhdistyvä hyvä johtajuus heijastuvat parhaaseen kannattavuuteen. Ja vastaavasti huono johtaminen ja huono johtajuus heikentävät kannattavuutta”*.

Henkilöstötuottavuuden kolmeksi ulottuvuudeksi Aura ja Hussi määrittelevätkin juuri osaamisen, motivaation ja työkyvyn, joita myös tällä KEVAn työhyvinvointitutkimuksella kartoitetaan.

Pari vuotta sitten Kirkon koulutus ja tutkimus julkaisi hälyttäviä tietoja siitä, että kirkon työnantaja veto- ja pitovoiman huomattiin samanaikaisesti laskeneen. Samaan aikaan rekrytointivaikeudet eri ammattiryhmissä ovat yleistyneet. Olemme nopeasti siirtymässä sellaiseen työelämään, jossa työntekijöiden odotukset yhä useammin määrittelevät työvoiman saatavuutta. Henkilöstökysely sekä muu säännöllinen henkilöstöraportointi antaa tietoa organisaation vahvuuksista ja kehittämistarpeista. Työhyvinvointikyselyn sitominen osaksi tts-tavoitteistoa kuvaa osaltaan sitä, että HSRKY:ssa on tunnistettu hyvinvoivan työyhteisön vahvuus.

Henkilöstökyselyn osio työn sujuvuus työyhteisössä ja sen otsikon alle kuuluvat seitsemän työyhteisön tilaa mittaavaa kysymystä muodostaa 30% osuuden HSRKY:n ylimmän johdon tulospalkkiosta. Mittariston kynnysarvo on 3,5, tavoitetaso 4 ja maksimitaso 4,5. Tällä tavoiteasetannalla pyritään ohjaamaan siihen, että hyvä henkilöstöjohtaminen ja työtyytyväisyys toteutuisivat kaikissa työyksiköissä ja niiden vaalimiseen ja kehittämiseen aidosti panostettaisiin.

Kyselyn tuloksissa nousi esiin asioita, joihin on puututtava viipymättä, kuten häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tai syrjinnän kokemukset. Näiden suhteen HSRKY:ssa on nollatoleranssi. Kyselyn tulokset sisältävät paitsi paljon ilon aiheita, myös kysymyksiä, joiden parantamiseksi on tehtävä määrätietoisesti työtä sekä asetettava näille tavoitteille ja toimenpiteille selkeät mittarit

Lapsivaikutusten arviointi

Asiasta ei ole tarpeen laatia lapsivaikutusten arviointia

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander
p. 09 2340 2460, riitta.kajander@evl.fi.