

223 § Henkilöstökyselyn kehittämissuunnitelmakooste

Päätösehdotus

Seurakuntayhtymän johtaja Juha Rintamäki

Merkitään tiedoksi henkilöstökyselyn kehittämissuunnitelmien kehittämiskohteista tehty kooste.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Selostus

Taustaa

Vuoden 2021 henkilöstökysely toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla. Kysely toteutettiin sähköisenä kyselyinä. 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 luottamuksellisuutta (tulosten analysointi ja raportointi niin suurissa vastaajaryhmissä, ettei yksittäisen vastaajan vastauksia voida päätellä). Raportointia ei tehty mikäli vastaajia oli vähemmän kuin viisi.

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. Yhteiselle kirkkoneuvostolle tulokset esiteltiin 8.4.2021. (88 § Henkilöstökyselyn tulokset)

Henkilöstökyselyn tulokset on käyty läpi seurakunta/ yksikkökohtaisesti. Seurakunnat/yksiköt ovat laatineet konkreettiset kehityssuunnitelmansa, joissa on asetettu kehittämiskohteet ja -toimenpiteet, vastuuhenkilöt, aikataulut ja seuranta. Henkilöstöosastolta ollaan myös yhteydessä niihin yksiköihin, joissa tulokset ovat muita alhaisempia ja tarjotaan tukea kehittämistoimenpiteiden suunnitteluun.

Esimiehet ovat vastuussa kehittämissuunnitelmien toteutuksesta sekä systemaattisesta seurannasta omissa tiimi-/työryhmäkohtaisissa palavereissa. Kehittämissuunnitelmat pyydettiin palauttamaan 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.

Kehittämiskohteet

Kehittämissuunnitelmia palautui määräaikaan mennessä ja muistutuksen jälkeen 18 seurakunnasta ja kaikista yhteisten palveluiden yksiköistä. Henkilöstöosasto, kiinteistöosasto ja yhteinen seurakuntatyö toimittivat yksikkökohtaisten suunnitelmien lisäksi myös koko osastoa koskevan suunnitelman. Seurakunnista suurin osa oli kirjannut kehittämissuunnitelman käsittelyajankohdan henkilöstön kanssa ja seurakuntaneuvostossa.

Kirjatut kehittämiskohteet olivat seurakunnilla ja yhteisten palveluiden yksiköillä hyvin samankaltaisia. Seurakuntien suunnitelmista eniten mainintoja (17) tuli avoimuuteen, luottamukseen ja yhteisten pelisääntöjen laatimiseen tai tarkistamiseen liittyvistä kehittämiskohteista. Seurakunnista kahdeksan mainitsi asiakaspalutteen keräämisen tehostamisen sekä yhteistyön lisäämisen ja ryhmäytymisen.

Yhteisten palveluiden yksiköissä ja osastoilla tasavahvasti 15-16 mainintaa sai luottamuksen rakentaminen, yhdessä tekeminen ja keskinäisen yhteyden vahvistaminen sekä vuorovaikutus ja kommunikaatio.

Kehittämissuunnitelmien kehittämiskohteista suurin osa (31) tähtää luottamuksen rakentamiseen, avoimuuden kehittämiseen ja yhteisten pelisääntöjen tarkentamiseen. Useissa yksiköissä tämä tarkoittaa käytännössä toisten työnkuviin tutustumista, päätöksenteon avoimuuden lisäämistä muu muassa kokousmuistioiden saatavuuden parantamisella ja tiedottamisen lisäämisellä. Sisäisiä pelisääntöjä halutaan tarkentaa, jotta taataan kaikille tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu.

Korona-aika näkyy vahvasti myös kehittämiskohteissa, sillä toiseksi eniten mainintoja (26) kehittämiskohteista sai yhdessä tekeminen ja keskinäisen yhteyden vahvistaminen. Useissa suunnitelmissa mainittiin, että ollaan yhdessä ja tavataan heti, kun siihen on mahdollisuus. Yhdessä tekeminen tähtää luonnollisestikin vuorovaikutuksen vahvistamisen lisäksi osaamisen jakamiseen eri tavoin ja monialaisesti työalojen kesken, koko työyhteisön laajuisesti.

Kolmanneksi eniten kehittämiskohteita (21) asettui vuorovaikutuksen ja kommunikaation kehittämisen alle. Keskustelua halutaan lisätä, säilyttää asiallinen ja ystävällinen käytös töissä, sekä keskustella myös hankalista asioista. Pyritään jakamaan asioita ja tietoja, sekä rohkaistumaan pyytämään ja antamaan apua.

Viestinnän kehittäminen sai yhtä monta mainintaa kuin edellinen kohta (21). Useilla yksiköillä on kehittämiskohteena Teams-käytäntöjen tarkentaminen, Sinfon käyttö sekä tiedostojen tallentamiskäytännöt ja niistä tiedottaminen. Tiedonkulkua halutaan varmistaa ja parantaa.

Palautekäytäntöjen kehittämisestä oli 16 mainintaa. Seurakunnista kuusi oli kirjannut tarkkoja kehittämistoimenpiteitä asiakaspalutteen keräämisen kehittämiseksi ja hyödyntämiseksi. Tätäkin useampi yksikkö koko yhtymän laajuisesti haluaa panna sisäisen – ja erityisesti positiivisen – palutteen antamiseen.

Viimeiset kolme ryhmittelyä olivat johtaminen (13), palaverikäytännöt (12) ja perehdytys (11). Johtamisen saralla pyritään kehittämään esihenkilöiden tavoitettavuutta ja säännöllisiä keskusteluja työntekijöiden kanssa. Strategiatyöskentelyä ja

tavoitteiden kirkastamista halutaan tehdä yhdessä osallistaen. Pehdytykseen liittyvää suunnitelmallisuutta halutaan lisätä. Palaverikäytännöissä korostui säännöllisyys, turhien palaverien karsiminen sekä tasapainon löytäminen etä- ja lähipalaverien välille.

Liitteet

- 27 KOOSTE Henkilöstökyselyn kehittämissuunnitelmat 2021 kaikki yksiköt

